



ДОКЛАД
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ СЕДЬМАЯ СЕССИЯ

ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/37/30)



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ДОКЛАД
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ СЕДЬМАЯ СЕССИЯ
ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/37/30)



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Нью-Йорк • 1982

ПРИМЕЧАНИЕ

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации.

Подлинный текст на английском языке

15 сентября 1982 года

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
Сокращения		
Сопроводительное письмо		
Резюме рекомендаций		
Резюме финансовых последствий		
<u>Глава</u>		
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ	1 - 8	1
A. Признание статута	1 - 2	1
B. Членский состав	3 - 4	1
C. Сессии, проведенные Комиссией, и рассмотренные вопросы	5 - 6	2
D. Вспомогательный орган	7 - 8	2
II. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С РЕШЕНИЯМИ ТРИДЦАТЬ ШЕСТОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ (В СВЯЗИ С СЕДЬМЫМ ДОКЛАДОМ КОМИССИИ)	9 - 28	3
A. Исследование, запрошенное у КМГС относительно концепций карьеры, видов назначения, продвижения по службе и связанных с этим вопросов	10	3
B. Сопоставление общей компенсации	11	3
C. Обзор целей и функционирования системы коррективов по месту службы	12	3
D. Специальный индекс для пенсионеров	13	4
E. Общие принципы и методы определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания	14	4
F. Пособия на иждивенцев	15	4
G. Пособие на образование	16	4
H. Подготовка кадров	17	4

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>		<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
	I. Налогообложение персонала	I8	5
	J. Дополнительные выплаты	I9	5
	K. Выплаты в связи с прекращением службы	20	5
	L. Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций	2I	5
	M. Вопросы, проистекающие из резолю- ции 36/235 (касающиеся Секретариата Организации Объединенных Наций)	22 - 25	5
	N. Географическое распределение	26	6
	O. Правила о персонале	27	6
	P. Бюджет Комиссии	28	6
III.	ЗАЧИТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННОЕ ПОСОБИЕ, КАК ЭЛЕМЕНТЫ ОБЩЕГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ	29 - 56	7
	A. Индексируемое зачитываемое для пенсии вознаграждение: доклад об индексах средневзвешенного корректива по месту службы (СВКМС) и индексе розничных цен (ИРЦ) Соединенных Штатов по состоянию на июль 1982 года	29 - 3I	7
	B. Специальный индекс для пенсионеров ...	32 - 48	7
	C. Актуарная оценка Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций: возраст выхода в отставку	49 - 56	I2
IV.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ	57 - I46	I6
	A. Сопоставление, осуществляемое при применении принципа Ноблемера	57 - I24	I6
	I. Эволюция разницы между вознаграж- дением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций ...	57 - 64	I6
	2. Сопоставление общей компенсации	65 - 85	2I

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>	
3.	Определение вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше	86 - 118	29
4.	Дополнительные выплаты междуна- родным гражданским служащим и смежные вопросы	119 - 124	41
В.	Вопросы, связанные с системой коррективов по месту службы	125 - 146	43
1.	Общий обзор целей и функциониро- вание системы коррективов по месту службы	125 - 138	43
2.	Функционирование системы коррек- тивов по месту службы и системы субсидирования арендной платы ...	139 - 146	47
У.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ	147 - 191	49
А.	Общая методология проведения обследо- вания наилучших преобладающих условий службы	147 - 153	49
В.	Периодические коррективы в промежут- ках между обследованиями наилучших преобладающих условий службы	154 - 157	52
С.	Надбавки	158 - 178	54
1.	Надбавка за знание языка	158 - 166	54
2.	Надбавка для нерезидентов	167 - 178	57
Д.	Исследование различия в вознаграждении, получаемом мужчинами и женщинами в Женеве	179 - 188	61
Е.	Налогообложение сотрудников категории общего обслуживания	189 - 191	64
УІ.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, РАСПРОСТРАНЯЮЩИЕСЯ НА СОТРУДНИКОВ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ	192 - 222	65
А.	Пособие на образование	192 - 200	65
В.	Надбавки на иждивенцев	201 - 222	68

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>		<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
VII.	УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ	223 - 242	78
	А. Классификация мест службы в зависимости от условий жизни и работы	223 - 226	78
	В. Местные или национальные специалисты	227 - 232	79
	С. Общий обзор условий службы на местах	233 - 242	82
VIII.	ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ СОГЛАСНО СТАТЬЕ I3 ЕЕ СТАТУТА	243 - 275	86
	А. Применение эталона (элемент I)	243 - 249	86
	В. Разработка норм для общих областей работы (элемент II)	250 - 254	88
	С. Разработка норм классификации сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке	255 - 275	90
IX.	ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ СОГЛАСНО СТАТЬЕ I4 ЕЕ СТАТУТА	276 - 320	97
	А. Планирование людских ресурсов	276 - 282	97
	В. Продвижение по службе: концепции карьеры, виды назначения, продвижение по службе и связанные с этим вопросы	283 - 3I1	I00
	С. Подготовка кадров	3I2 - 3I5	I07
	Д. Межорганизационные договоренности, касающиеся перевода, прикомандирования или временной передачи сотрудников ...	3I6 - 320	I08
X.	ДРУГИЕ ВОПРОСЫ	32I - 333	I1I
	А. Обзор статута и правил процедуры Комиссии	32I - 328	I1I
	В. Обзоры местных условий, касающиеся условий службы персонала Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ	329 - 333	II2

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Стр.

ПРИЛОЖЕНИЯ

I.	Исследование концепций карьеры, видов назначения, продвижения по службе и связанных с этим вопросов	118
II.	Общая методология проведения обследований наилучших преобладающих условий службы персонала категории общего обслуживания и набираемого на местах персонала других категорий: места расположения штаб-квартир	190
III.	Специальный индекс для пенсионеров	216
IV.	Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, основанное на уровне внедрения системы ОРС, в июне 1982 года	218
V.	Сопоставление общей компенсации - элементы компенсации, связанные с экспатриацией	219
VI.	Анализ определения числа уровней классов в категории общего обслуживания в Нью-Йорке	220

СОКРАЩЕНИЯ

АКК	Административный комитет по координации
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
ККНСАП	Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ГАТТ	Генеральное соглашение по тарифам и торговле
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИКСАБ	Консультативный совет по международной гражданской службе
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
МОТ	Международная организация труда
ИМО	Международная морская организация
МТЦ	Международный торговый центр
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВПС	Всемирный почтовый союз
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВМО	Всемирная метеорологическая организация

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

23 августа 1982 года

Сэр,

Имею честь настоящим препроводить восьмой годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей I7 статута Комиссии, утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 3357 (XXIX).

Буду признателен, если Вы представите данный доклад Генеральной Ассамблее и, как это предусмотрено в статье I7 статута, препроводите его также руководящим органам других организаций, участвующих в работе Комиссии, через их исполнительных глав, а также представителям персонала.

Я хотел бы воспользоваться представившейся возможностью, чтобы еще раз заверить Вас в своем глубоком уважении.

Ричард М. АКВЕЙ
Председатель Комиссии по
международной гражданской
службе

Его Превосходительству
г-ну Хавьеру Пересу де Куэльяру,
Генеральному секретарю
Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИИ, ТРЕБУЮЩИХ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИИ
ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ И ДИРЕКТИВНЫМИ ОРГАНАМИ ДРУГИХ УЧАСТВУЮЩИХ
ОРГАНИЗАЦИИ

Указатель
пунктов

Специальный индекс для пенсионеров

Этап I. Коррективы для более низких налоговых ставок

- 41 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее, в рамках первого этапа, процедуру корректировки дифференциальных факторов стоимости жизни, применимых к вышедшим в отставку сотрудникам категории специалистов и выше в странах, где такие коэффициенты применяются и где налоговые ставки ниже размеров, которые вытекают из сумм базовых пенсий (Нью-Йорк). Эта процедура излагается в пунктах 41 и 43 и в приложении III.
- 42 Комиссия также постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее не применять коэффициент сокращения к пенсионерам из числа сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.
- Актуарная оценка Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций: пенсионный возраст
- 56 Комиссия сочла невозможным высказаться по актуарным преимуществам рассматриваемого предложения, отметив при этом, что ОПФПООН тоже не занял еще определенной позиции по вопросу об увеличении возраста обязательного выхода на пенсию. Кроме того, Комиссия сочла обязательным рекомендовать Генеральной Ассамблее не принимать какого-либо решения в отношении пенсионного возраста, пока она не получит мнения комиссии по этому вопросу.
- Сопоставление общей компенсации
- 77-84 Комиссия просила Генеральную Ассамблею принять к сведению результаты сопоставления общей компенсации за период с 1 октября 1981 года по 30 сентября 1982 года в размерах неэкспатриатных пособий у сотрудников Организации Объединенных Наций в должности класса с С-1 по Д-2 в Нью-Йорке и у сотрудников федеральной

Сопоставление общей компенсации

гражданской службы Соединенных Штатов в классах с ОШ-9 по ОШ-16 общего штатного расписания и старших руководящих сотрудников классов с СРС-1 по СРС-6 в Вашингтоне, округ Колумбия, с учетом коэффициента стоимости жизни на основе двух исходных предположений:

а) Соотношение общей компенсации составит 116,4 при условии, что в обоих случаях не будет учитываться разница в стаже работы; и 106,8, если сотрудники Организации Объединенных Наций будут продолжать работать в течение полного пятилетнего периода после достижения возраста 60 лет при предоставлении им такой возможности;

б) если коэффициент стоимости жизни применять только к чистому базовому окладу, то соотношение общей компенсации, исходя из того, что в обоих случаях не будет учитываться разница в стаже работы, составит 118,7; а если сотрудники Организации Объединенных Наций будут продолжать свою работу в течение полного пятилетнего периода после достижения возраста 60 лет, это соотношение составит 109,0.

85 и
приложение V

Поскольку Комиссия условилась, что сопоставление общей компенсации должно основываться не только на неэкспатриатных элементах компенсации, но и на учете экспатриатных пособий, применимых обеими сторонами, Генеральная Ассамблея может пожелать предложить Комиссии осуществить разработку методологии сопоставления экспатриатных пособий. В таком случае любая такая просьба должна сопровождаться выделением необходимых ресурсов в бюджет Комиссии.

Определение вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше

107-118

Обзор уровня вознаграждения

118

После проведения Комиссией обзор рекомендаций АКК об увеличении на 5 процентов чистого базового оклада и других элементов вознаграждения, основывающихся на чистом окладе, было решено препроводить мнения Комиссии на рассмотрение и принятие решения Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, которые излагаются в пунктах 114-118.

Указатель
пунктов

Дополнительные выплаты международным гражданским служащим и связанные с этим вопросы

I24

После дополнительного изучения этого вопроса и с учетом мнений, высказанных Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи на ее тридцать шестой сессии, Комиссия пришла к выводу о том, что она уже разобрала этот вопрос в рамках ограничений своих полномочий. Поэтому она просила Генеральную Ассамблею принять соответствующие меры по исправлению такого положения. В этой связи она вновь подтвердила рекомендацию, которую она выносила на рассмотрение Ассамблеи в предыдущих докладах, а именно, обратить внимание всех государств-членов на то, что практика дополнительных выплат является ненужной, необоснованной и нежелательной, и даже противоречащей содержанию Положений о персонале. Эта рекомендация распространялась на все виды дополнительных выплат, настоящих и будущих.

Общий обзор целей и функционирование системы корректив по месту службы

I30

Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что всеобъемлющий обзор корректив по месту службы, проводимый ею в соответствии с резолюцией 34/165 Генеральной Ассамблеи, сейчас в целом завершен. Вместе с тем Комиссия хотела бы указать, что система корректив по месту службы постоянно претерпевает изменения с учетом необходимости удовлетворения новых экономических и статистических требований и фундаментальный обзор, проведенный Комиссией за последние годы, сам по себе будет служить основой для дальнейших улучшений и корректировок в предстоящий год. Генеральная Ассамблея может пожелать учесть изменения, которые произошли в последний год и которые изложены в пунктах I30-I36, а также те мероприятия, которыми Комиссия будет заниматься в ближайшем будущем и которые излагаются в пункте I37.

Пособие на образование

I97-I98

Комиссия пришла к выводу о том, что пособие на образование должно по-прежнему оставаться исключительно экспатриантной льготой, представляемой всем сотрудникам-экспатриантам Организации Объединенных Наций, и что оно не должно далее распространяться в своем применении на сотрудников, не являющихся экспатриантами. Вместе с тем она постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее, чтобы выплата

Пособие на образование

этого пособия гражданам, возвращающимся в свою родную страну после работы в другом месте, разрешалась на оставшийся период учебного года, не превышающий одного полного учебного года после их возвращения со службы за границей.

Надбавки на детей сотрудников категории специалистов и выше

213

Комиссия постановила:

а) рекомендовать Генеральной Ассамблее увеличить с января 1983 года нынешний размер надбавки до 700 долл. США;

б) чтобы во всех местах службы нижние валютные уровни были установлены на основе 12-месячного среднего обменного курса по состоянию на 30 июня 1982 года.

Профессиональный рост: исследование по изучению концепций профессии, видов назначения, профессионального роста и связанных с этим вопросов

311 и
приложение I

Комиссия постановила представить на обзор и рассмотрение свое исследование, проведенное в соответствии с резолюцией 36/233 Генеральной Ассамблеи. Это исследование содержится в приложении I к настоящему докладу.

РЕЗЮМЕ ФИНАНСОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ, ПРИНЯТЫХ КОМИССИЕЙ РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕШЕНИЙ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И УЧАСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Сопоставление общей компенсации

85

Если Генеральная Ассамблея предложит Комиссии провести сопоставление в выплате экспатриатных пособий в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в Организации Объединенных Наций, то в бюджет Комиссии необходимо будет выделить дополнительные ассигнования. На основе суммы в 350 000 долл. США, полученной в результате произведенного в 1981 году заниженного расчета финансовых потребностей для проведения такого исследования на 1983 год необходимо выделить ассигнования в размере 400 000 долл. США.

Указатель
пунктов

Надбавка на детей сотрудникам категории общего обслуживания

211

Последствия для общей системы Организации Объединенных Наций принятия Комиссией решения об изменении с 1 июля 1982 года основы исчисления надбавки на детей сотрудникам категории общего обслуживания составляют 2,05 млн. долл. США в год из расчета по показателям за январь 1982 года.

Надбавка на детей сотрудникам категории специалистов и выше

214

Последствие для общей системы Организации Объединенных Наций такого увеличения размера надбавки на детей сотрудникам категории специалистов и выше с 450 долл. США до 700 долл. США, рекомендованного Комиссией с 1 января 1983 года, составляет 4,9 млн. долл. США на 1983 год.

Общий обзор условий службы на местах

242a

Финансовое последствие для общей системы Организации Объединенных Наций увеличения единовременной выплаты подъемного пособия до 600 долл. США периферийным сотрудникам и их иждивенцам при возможной общей выплате до 2 400 долл. США на семью в соответствии с решением Комиссии исчисляется в размере 2,8 млн. долл. США в год.

242 b

Стоимость для общей системы Организации Объединенных Наций увеличения на 50 процентов существующей командировочной надбавки, выплачиваемой сотрудникам по ставкам для сотрудников с иждивенцами и одиноких сотрудников, в соответствии с решением Комиссии исчисляется в размере 8 275 000 долл. США в год.

ГЛАВА I

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

А. Признание статута

1. Статья 1 статута Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 3357 (XXIX) от 18 декабря 1974 года, гласит:

"Комиссия исполняет свои функции в отношении Организации Объединенных Наций и тех специализированных учреждений и других международных организаций, которые участвуют в общей системе Организации Объединенных Наций и которые признают настоящий статут...".

В течение первых семи лет существования Комиссии ее **статут** был признан 11 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций **участвуют** в общей системе окладов и пособий Организации Объединенных Наций 1/. Две другие организации, хотя официально не признали статут, в полной мере участвуют в работе Комиссии 2/.

2. Со времени представления седьмого годового доклада Комиссии 3/ не произошло никаких изменений в отношении официального признания статута.

В. Членский состав

3. Генеральная Ассамблея на своей тридцать шестой сессии выбрала пять лиц для заполнения вакансий, которые откроются 1 января 1982 года (решение 36/324 от 18 декабря 1981 года).

4. После назначений, утвержденных по рекомендации Пятого комитета Генеральной Ассамблеей на ее 105-м пленарном заседании, Комиссия по международной гражданской службе имела следующий членский состав на 1982 год:

Г-н Ричард М. Аквей (Гана)*, Председатель

Г-н Амжад Али (Пакистан)**

Г-н Майкл О. Ани (Нигерия)**

Г-н Анатолий Семенович Чистяков (Союз Советских Социалистических Республик)**

Г-н Гастон де Прат Гай (Аргентина)*, заместитель Председателя

Г-н Мулайе эль-Хассен (Мавритания)*

* Сноски к настоящему документу помещены в конце текста после пункта 333.

Г-н Ральф Энкелл (Финляндия)***
Г-н Жан-Клод Фуртуи (Франция)***
Г-н Паскаль Фрошо (Швейцария)*
Г-н Хельмут Китшенберг (Федеративная Республика Германии)***
Г-н Акира Мацуи (Япония)***
Г-н Иржи Носек (Чехословакия)*
Г-н Антониу Фонсека Пиментель (Бразилия)***
Г-н М.А. Веллоди (Индия)**
Г-жа Халима Варзази (Марокко)**

-
- * Срок полномочий истекает 31 декабря 1982 года.
 - ** Срок полномочий истекает 31 декабря 1984 года.
 - *** Срок полномочий истекает 31 декабря 1985 года.

С. Сессии, проведенные Комиссией, и рассмотренные вопросы

5. Комиссия провела в 1982 году две сессии: пятнадцатую и шестнадцатую, которые проходили в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве с 1 по 19 марта 1982 года и в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке с 12 по 30 июля 1982 года, соответственно.

6. На своих пятнадцатой и шестнадцатой сессиях Комиссия рассмотрела вопросы, проистекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи, а также основанные на положениях статута самой Комиссии. От Комиссии потребовалось принять или рассмотреть меры в связи с рядом решений и резолюций Ассамблеи 4/. Меры, принятые в связи с решениями Ассамблеи, описаны в главе II настоящего доклада.

Д. Вспомогательный орган

7. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС), созданный Комиссией в 1976 году в соответствии с санкцией Генеральной Ассамблеи, которая была дана в ее резолюции 3418 А (XXX), имел в 1982 году следующий членский состав: г-н Паскаль Фрошо, член КМГС, Председатель; г-н Стефан Ван Дайк Байер (Соединенные Штаты Америки); г-н Жанис А.ди Соуза (Бразилия); г-н Г.К.Наир (Малайзия); г-н А.Ф.Ревенко (Союз Советских Социалистических Республик) и Нана Вереко Ампен II (Гана).

8. Комитет провел свою седьмую сессию с 17 по 28 мая 1982 года в штаб-квартире МАГАТЭ в Вене, где были предоставлены все необходимые помещения и обслуживание без дополнительных затрат для Комиссии.

ГЛАВА II

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С РЕШЕНИЯМИ ТРИДЦАТЬ ШЕСТОЙ СЕССИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ (В СВЯЗИ С СЕДЬМЫМ ДОКЛАДОМ КОМИССИИ)

9. Комиссия по международной гражданской службе приняла меры в соответствии с решениями тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи в связи с седьмым годовым докладом 5/, а также по ряду других вопросов, о чем говорится ниже.

А. Исследование, запрошенное у КМГС относительно концепций карьеры, видов назначения, продвижения по службе и связанных с этим вопросов

10. Комиссия отметила, что в резолюции 36/233 Генеральная Ассамблея вновь подтвердила "центральную роль Комиссии в рамках общей системы в деле создания единой объединенной международной гражданской службы путем применения общих стандартов и мероприятий в области кадров". Она далее с удовлетворением указала, что в пункте 1 раздела II Генеральная Ассамблея отметила прогресс, достигнутый Комиссией по международной гражданской службе в рамках полномочий, предоставленных ей в соответствии со статьей 13 ее статута. Комиссия отметила пункт 1а раздела III, в котором Ассамблея просит КМГС уделять первоочередное внимание исследованию по вопросу о "широких принципах определения условий службы, уделяя особое внимание концепции профессии, видов назначения, продвижения по службе и связанным с этим вопросам с учетом мнений, выраженных делегациями в Пятом комитете, во всех относящихся к этой проблеме исследованиях и в соответствующих докладах Объединенной инспекционной группы". В этой связи Комиссия отметила также решение 36/457 Генеральной Ассамблеи. В дополнение к моментам, изложенным в ее седьмом годовом докладе Комиссия продолжила дальнейшее изучение этого вопроса, сведения о котором приводятся в приложении I к настоящему докладу.

В. Сопоставление общей компенсации

11. В пункте 1б раздела III резолюции 36/233 Генеральная Ассамблея просила Комиссию уделять первоочередное внимание "совершенствованию сопоставления общей компенсации между сопоставляемой гражданской службой и международной гражданской службой с учетом всех соответствующих элементов, включая уровень пенсий, но исключая пособия на экспатриацию, применяемые к сотрудникам категории специалистов и выше в сопоставляемой гражданской службе". Рассмотрение Комиссией этого вопроса излагается в пунктах 65-85 ниже.

С. Обзор целей и функционирования системы коррективов по месту службы

12. Третьим первоочередным вопросом, определенным в пункте 1с раздела III резолюции 36/233, является просьба о завершении "глубокого

и всеобъемлющего обзора целей и функционирования системы коррективов по месту службы с целью устранения несоответствий в системе и обеспечения равенства". В дополнение к подробностям, представленным в прошлогоднем годовом докладе 6/, в пунктах 125-138 ниже содержится доклад Комиссии по вопросу об обзоре системы коррективов по месту службы.

Д. Специальный индекс для пенсионеров

13. Комиссия отметила, что четвертый (и последний) первоочередной вопрос, содержащийся в резолюции 36/233, заключается в "разработке специального индекса для пенсионеров в сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в соответствии с решением 35/447 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года". В дополнение к разделу В главы III своего седьмого годового доклада Комиссия рассматривает этот вопрос в пунктах 32-48.

Е. Общие принципы и методы определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания

14. В пункте 2а раздела III указанной резолюции Генеральная Ассамблея просила Комиссию продолжить изучение "общих принципов и методологии проведения обследований с целью определения условий службы персонала категории общего обслуживания и других категорий местного разряда, включая сотрудников, работающих на местах, с учетом мнений, выраженных в Пятом комитете на тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи". Доклад Комиссии о ее работе в этой области излагается в пунктах 147-153, а методология, принятая для штаб-квартир, - в приложении II.

Ф. Пособия на иждивенцев

15. В пункте 2б раздела III резолюции 36/233 Генеральная Ассамблея просила Комиссию предпринять "обзор пособий на иждивенцев для всех категорий сотрудников". Доклад Комиссии по данному вопросу содержится в пунктах 201-222.

Г. Пособие на образование

16. В том же пункте (пункт 2в раздела III) Генеральная Ассамблея просила Комиссию предпринять "обзор сферы применения и целей пособия на образование". Рассмотрение Комиссией этого вопроса излагается в пунктах 192-200.

Н. Подготовка кадров

17. Комиссия приняла к сведению пункты 2с и d резолюции 36/233, в которых Генеральная Ассамблея просила предпринять исследование по вопросу о "развитии межучрежденческого сотрудничества в области подготовки кадров с целью более эффективного и **экономичного** использования ресурсов персонала в общей системе" и осуществить "всестороннюю оценку в тесном сотрудничестве с организациями полезности

нынешних и предлагаемых мероприятий в области подготовки кадров в системе Организации Объединенных Наций с уделением особого внимания управлению и связанной с ним подготовке". Комиссия включила эти два вопроса в свою программу работы на 1983 год.

I. Налогообложение персонала

18. Комиссия приняла к сведению содержащуюся в пункте 2е раздела III резолюции 36/233 просьбу Генеральной Ассамблеи предпринять "общий обзор налогообложения персонала в целях равноправного подхода ко всем категориям сотрудников во всех местах службы". Доклад Комиссии по этому вопросу содержится ниже в пунктах 189-191.

J. Дополнительные выплаты

19. В качестве последней просьбы в резолюции 36/233 Генеральная Ассамблея просила Комиссию предпринять "всеобъемлющее исследование вопроса о дополнительных выплатах международным гражданским служащим и всех других соответствующих вопросов". Мнения членов Комиссии по этому вопросу излагаются в пунктах 119-124.

K. Выплаты в связи с прекращением службы

20. Комиссия приняла к сведению утверждение Генеральной Ассамблеи в решении 36/459 нового определения выплат в связи с прекращением службы.

L. Правление Объединенного пенсионного Фонда персонала Организации Объединенных Наций

21. Комиссия приняла к сведению резолюции 36/118 А, В и С Генеральной Ассамблеи, особенно резолюцию В, в которой Генеральная Ассамблея просила "Правление Объединенного пенсионного Фонда персонала Организации Объединенных Наций в сотрудничестве с Комиссией по международной гражданской службе, в случае необходимости, рассмотреть альтернативные направления действий, которые могут быть предприняты" в отношении актуарного положения Фонда". Мнения членов Комиссии по этому вопросу излагаются в пунктах 49-56.

M. Вопросы, проистекающие из резолюции 36/235 (касающиеся Секретариата Организации Объединенных Наций)

1. Классификация должностей

22. Комиссия приняла к сведению раздел VIII резолюции 36/235, в котором Генеральная Ассамблея утвердила реклассификацию должностей письменных переводчиков и редакторов.

2. 3-процентное увеличение окладов в Женеве

23. Комиссия приняла к сведению отказ Генеральной Ассамблеи в разделе XI одобрить намерение Генерального секретаря предоставить 3-процентное увеличение окладов тем сотрудникам категории общего

обслуживания в Женеве, к которым применялась шкала, действовавшая до 1978 года.

3. Договорный статус преподавателей языка

24. В отношении раздела XV Комиссия решила не принимать никаких конкретных мер на данный момент, поскольку договорный статус внештатных сотрудников одной из организаций общей системы выходит за рамки полномочий Комиссии.

4. Центр по уходу за детьми

25. Так же как в отношении раздела XVI резолюции 36/235 Комиссия решила в настоящее время не принимать никакого решения относительно центра по уходу за детьми, являющимся еще одним вопросом, относящимся к Секретариату Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке 7/, поскольку этот вопрос касается только одной организации и одного места службы.

Н. Географическое распределение

26. Комиссия приняла к сведению решение 36/456 Генеральной Ассамблеи, касающееся справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций.

О. Правила о персонале

27. Комиссия также приняла к сведению решение 36/458 относительно поправок к Правилам о персонале Организации Объединенных Наций.

Р. Бюджет Комиссии

28. Комиссия с удовлетворением отметила резолюцию 36/240, в которой Генеральная Ассамблея утвердила ее бюджет на 1982-1983 годы.

ГЛАВА III

ЗАЧИТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ПЕНСИОННОЕ ПОСОБИЕ КАК ЭЛЕМЕНТЫ ОБЩЕГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

А. Индексируемое зачитываемое для пенсии вознаграждение: доклад об индексах средневзвешенного корректива по месту службы (СВКМС) и индексе розничных цен (ИРЦ) Соединенных Штатов по состоянию на июль 1982 года

29. Как известно, в соответствии с резолюцией 35/215 А Генеральной Ассамблеи была пересмотрена система коррективов зачитываемого для пенсии вознаграждения для членов персонала категории специалистов и выше и была утверждена двойная система зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая вступила в силу с 1 января 1981 года. На основе этой системы зачитываемое для пенсии вознаграждение для целей пособий (ЗПВ/П) и для целей взносов (ЗПВ/В) при использовании изменения индекса розничных цен Соединенных Штатов по состоянию на 1 июля 1981 года было увеличено с 1 октября 1981 года на 8,7 процента, и Комиссия сообщила об этом Генеральной Ассамблее на ее тридцать шестой сессии 8/.

30. Однако некоторые члены Комиссии указали на то, что с момента последнего увеличения размера реального вознаграждения (январь 1975 года) по январь 1982 года чистые оклады и корректив по месту службы сотрудника при выплате по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на уровне С-4, ступень У, увеличились на 60,9 процента, оклады-брутто на 58,5 процента и стоимость жизни в Нью-Йорке на 65,5 процента, а зачитываемое для пенсии вознаграждение за тот же период увеличилось на 93 процента. Такая прогрессирующая разница проистекает из использования СВКМС до января 1981 года и будет увеличиваться еще больше в результате внесения корректива в зачитываемое для пенсии вознаграждение с 1 октября 1982 года.

31. Комиссия отметила, что если уровень сентября 1980 года принять за 100, то по состоянию на 1 июля 1982 года индекс СВКМС достиг уровня 97,5, и, таким образом, изменение этого индекса не повлечет за собой изменения зачитываемого для пенсии вознаграждения для целей взносов. Комиссия далее отметила, что если уровень июля 1981 года принять за 100, то по состоянию на ту же дату индекс розничных цен Соединенных Штатов достиг уровня 107,1 и, таким образом, размер ЗПВ/П требуется увеличить с 1 октября 1982 года на 7,1 процента по сравнению с текущими уровнями. Поскольку согласно решению, принятому Генеральной Ассамблеей на ее тридцать пятой сессии, размер ЗПВ/В не может опускаться ниже размера для целей пособий, его величина будет также увеличена на 7,1 процента начиная с той же даты.

В. Специальный индекс для пенсионеров

32. В своем решении 35/447 Генеральная Ассамблея предложила "Комиссии по международной гражданской службе в сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных

Наций уделить первоочередное внимание разработке специального индекса для пенсионеров с учетом влияния национального налогообложения и представить доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее тридцать шестой сессии".

33. В докладе тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи 9/ Комиссия отметила, что разработка специального индекса для пенсионеров является сложной и требующей большого времени операцией, результаты которой не будут представлены ей в ближайшем будущем для рассмотрения и представления рекомендаций по ним Ассамблее. Поэтому она постановила приступить к решению проблемы в два этапа. На первом этапе будет проведено исследование, в ходе которого коррективы будут вноситься в дифференцированные коэффициенты стоимости жизни с учетом влияния более низких ставок национального налогообложения в странах, где эти дифференцированные коэффициенты применялись в соответствии с мерами, одобренными Ассамблеей на ее тридцать пятой сессии. На втором этапе будет разработан специальный индекс для пенсионеров.

Этап I. Коррективы для более низких налоговых ставок

34. Комиссия отметила, что наиболее важным элементом, который отсутствует в новой системе, одобренной Ассамблеей, является элемент налогообложения. Она отметила далее, что в странах, где ставки налогообложения значительно ниже, чем ставки налогообложения персонала, являющиеся не переменным условием для определения базового, зачитываемого для пенсии вознаграждения, а также в странах, где вообще не существует подоходных налогов, этот фактор нельзя не учитывать при определении дифференцированных коэффициентов стоимости жизни. Она согласилась с тем, что поиск необходимого решения для устранения этой аномалии должен быть направлен на сокращение существующих дифференцированных коэффициентов стоимости жизни в тех странах, где ставки налогообложения пенсий ниже, чем ставки налогообложения персонала. Затем на тридцать седьмой сессии Генеральной Ассамблеи будут сделаны конкретные предложения, фактической датой осуществления которых будет 1 января 1983 года. Соответствующие предложения в случае утверждения будут применены к пенсиям всех выходящих в отставку служащих в странах, где дифференцированные коэффициенты стоимости жизни применялись независимо от момента выхода в отставку.

35. На своей пятнадцатой сессии Комиссия рассмотрела предложения, связанные с первым этапом разработки коэффициента коррективов, применяемых при осуществлении расчетов в случае более низких налоговых ставок.

Мнения Консультативного комитета по административным вопросам Федерации ассоциаций бывших международных гражданских служащих и представителей персонала

36. Председатель ККАВ заявил, что, хотя и признано, что решение о рассмотрении вопроса в два этапа было подтверждено Генеральной Ассамблеей, организации продолжали считать, что конечной целью должна быть разработка всеобъемлющего специального индекса для пенсионеров. Он сообщил Комиссии, что, хотя ряд организаций и был далек от того,

чтобы считать, что первый этап исследования надо проводить отдельно от общего исследования, ККАВ, тем не менее, признал, что работу над первым этапом следует продолжать, однако делать это при условии, что рассмотрение замечаний ККАВ, касающихся первого этапа исследования, не нанесет ущерба тому, что организации могут изъявить желание сказать о более широкой проблеме всеобъемлющего специального индекса по мере продвижения исследования по этому вопросу.

37. Председатель ККАВ отметил, что работа, связанная с первым этапом исследования, проводилась в рамках вашингтонского компромисса, и Комитет считал, что любое изменение дифференцированных коэффициентов стоимости жизни, которое приведет к сокращению помощи, предоставляемой в соответствии с вашингтонским компромиссом, следует сводить к минимуму. Он сообщил также Комиссии, что Комитет придерживается мнения, что следует установить пороговый уровень для того, чтобы избежать необходимости внесения корректив при небольших расхождениях налоговых ставок.

38. Представитель Федерации ассоциаций бывших международных гражданских служащих (ФАВМГС) отметил, что оценка влияния более низких налоговых ставок на дифференцированные коэффициенты стоимости жизни является скорее всего преувеличенной. Представитель ФАВМГС указал также, что ряд преимуществ, предоставляемых работающим сотрудникам, не распространяется на пенсионеров и что поэтому использование индексов корректив по месту службы для определения дифференцированных коэффициентов стоимости жизни было бы неоправданной мерой.

39. Представитель ФАМГС напомнил, что, поддержав идею введения специального индекса как средства установления равенства между пенсионерами, Федерация подчеркнула необходимость применения всеобъемлющего подхода к этой проблеме, как это предусмотрено в решении 35/447 Генеральной Ассамблеи. Федерация выразила сожаление, что отдельный элемент, влияние налогообложения, рассматривается в отрыве и что даже к нему был применен односторонний подход. Представитель персонала считает, что такой частичный подход объясняется непригодностью системы корректив по месту службы для определения различий в уровнях стоимости жизни для пенсионеров (например, в расчет принимаются преимущества, не предоставляемые пенсионерам). Поэтому Федерация вновь выступает за скорейшее введение правильного специального индекса, по которому были бы четко определены и согласованы цели.

40. Координатор ККНСАП подчеркнул, что при любой разработке специального индекса необходимо прежде всего определиться в отношении того, как добиваться выравнивания: либо с учетом компенсации у пенсионеров системы Организации Объединенных Наций, проживающих в разных странах, либо с учетом компенсации у пенсионера Организации Объединенных Наций по отношению к доходу работающего населения страны выхода на пенсию. По этой причине ККНСАП поддержал предложение о проведении экспериментального исследования по определению характера расходов у пенсионеров по отношению к работающим сотрудникам и местному населению. Его комитет приветствовал признание необходимости учета расхождений в местных налоговых ставках и выразил надежду на то, что будет разработан всеобъемлющий специальный индекс для пенсионеров, учитывающий все эти и другие факторы.

Принятые Комиссией решения

41. Комиссия приняла решение рекомендовать Генеральной Ассамблее в контексте первого этапа изложенную ниже процедуру для корректировки дифференцированных коэффициентов стоимости жизни, применимых в отношении сотрудников, вышедших на пенсию с должностей категории специалистов и выше, в тех странах, где эти коэффициенты применяются и где ставки налогообложения ниже показателей, вытекающих из размеров базовых пенсий. Комиссия также достигла договоренности относительно того, что при использовании данной процедуры следует применять следующие критерии:

a) все расчеты должны производиться на основе размера пенсии, получаемой пенсионером, имеющим окончательное среднее вознаграждение, равное вознаграждению сотрудника класса С-2, степ XI;

b) все расчеты должны основываться на зачитываемом для пенсии сроке службы продолжительностью 20 лет;

c) налогообложение персонала и размеры налогов должны рассчитываться по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев;

d) налогообложение персонала должно использоваться для перевода валовых основных пенсий в их чистый эквивалент;

e) для проведения сопоставления с налогообложением персонала следует принимать во внимание государственные (федеральные) налоги, налоги штатов и местные налоги;

f) коэффициент сокращения следует применять непосредственно к дифференцированным коэффициентам стоимости жизни;

g) следующие процедуры следует включить в план корректировки дифференцированных коэффициентов стоимости жизни в отношении пенсий; поскольку датой осуществления рекомендаций Комиссии является 1 января 1983 года, эти процедуры должны применяться в это число и в начале каждого последующего года:

i) информация о ставках государственного налогообложения должна собираться по всем странам, в которых применяются дифференцированные коэффициенты стоимости жизни;

ii) основанные на этой информации сокращения, в случае их наличия, должны применяться в течение всего года.

42. Комиссия также приняла решение рекомендовать Генеральной Ассамблее не применять никакого коэффициента сокращения в отношении сотрудников, уходящих на пенсию с должностей категории общего обслуживания и смежных категорий.

43. Процедура, которой следует придерживаться для корректировки дифференцированных коэффициентов стоимости жизни, применимых к сотрудникам, выходящим на пенсию с должностей категории специалистов и выше в странах, где эти коэффициенты применяются и где ставки налогообложения ниже показателей, вытекающих из размеров базовых пенсий, приводится в приложении III. Подробности ее применения в соответствии с принятыми решениями должны быть определены Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

Этап II. Специальный индекс для пенсионеров

44. Комиссия внесла вопрос о разработке всеобъемлющего специального индекса для пенсионеров, отражающего структуру расходов пенсионеров, на повестку дня седьмой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС). ККВКМС отметил, что в целях измерения различий в стоимости жизни между страной проживания пенсионеров и базой системы секретариат предложил два альтернативных подхода:

- а) использование показателей различий в общей стоимости жизни, основанных на покупательной способности потребителей;
- б) изменение индексов коррективов по месту службы.

45. После рассмотрения этого вопроса, внесенного на его рассмотрение, ККВКМС сделал вывод о том, что секретариату следует глубже изучить возможность создания специального индекса для пенсионеров путем корректировки, до возможных пределов, данных, получаемых для целей коррективов по месту службы. Комитет также достиг договоренности относительно того, что было бы целесообразно использовать относительные величины расходов соответствующих национальных индексов розничных цен, поскольку пенсионеры Организации Объединенных Наций, вероятно, ведут такой же образ жизни, как и граждане страны их проживания. Он предложил секретариату провести исследование в целях разработки специального индекса для пенсионеров в ряде отдельных стран: в двух или трех странах как из развитого, так и из развивающегося региона, помимо Нью-Йорка как основы для сопоставления.

Мнения ККАВ и ФАМГС

46. Председатель ККАВ выразил озабоченность организаций по поводу медленного прогресса в отношении разработки всеобъемлющего специального индекса для пенсионеров.

47. Председатель ФАМГС отметила, что Федерация всегда придерживалась той точки зрения, что разработку специального индекса для пенсионеров не следует отрывать от исследования воздействия низких или нулевых ставок налогообложения на дифференцированные коэффициенты стоимости жизни.

Обсуждение этого вопроса и решения Комиссии

48. Комиссия приняла к сведению выраженные ККВКМС мнения и дала своему секретариату указания продолжать испрошенные ККВКМС исследования с целью представления Комитету на его восьмой сессии окончательных предложений.

С. Актuarная оценка Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций: возраст выхода в отставку

49. На своей пятнадцатой сессии Комиссия обсудила резолюцию 36/118 Генеральной Ассамблеи, в которой шла речь о намерении Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН) провести анализ всех возможных мер по улучшению актуарного баланса фонда и в которой, в частности, ОПФПООН было предложено "в сотрудничестве с Комиссией по международной гражданской службе, в случае необходимости, рассмотреть альтернативные направления действий, которые могут быть предприняты". На рассмотрении шестнадцатой сессии Комиссии находился подготовленный ее секретариатом документ, в котором содержался анализ последствий для политики в области персонала, одного из нескольких предложений, разработанных Постоянным комитетом ОПФПООН для последующего обзора Правлением пенсионного фонда на своем ежегодном совещании. Это предложение, являющееся одним из 20 мер, которые рассматривал Постоянный комитет, направлено на увеличение обязательного возраста выхода в отставку до 62 лет, как это определено в различных положениях о персонале.

Мнения ККАВ, ФАМГС и ККНСАП

50. Председатель ККАВ заявил, что ККАВ выступает за сохранение существующего обязательного возраста выхода в отставку, хотя некоторые организации указали на то, что приемлемым будет возраст 62 года. Большинство организаций считают, что если существующий обязательный возраст выхода в отставку будет сохранен, то в интересах организации и по усмотрению ее руководителя следует сделать возможным выход за рамки этого возраста. ККАВ придерживается мнения, что вопрос о продлении срока службы сверхустановленного возраста на договорной основе следует рассматривать либерально. ККАВ неизвестно, что продление срока службы сверхустановленного возраста выхода в отставку положительным образом скажется на актуарном положении ОПФПООН, и он отметил, что, если большее число сотрудников будет продолжать службу вплоть до возраста 62 лет, то это, возможно, окажет значительный эффект на актуарный дефицит Пенсионного фонда. Поэтому ККАВ предложил Комиссии рассмотреть этот вопрос и выступить с твердой рекомендацией, с тем чтобы соблюсти резолюцию 36/118.

51. Председатель ФАМГС отметила, что у данного вопроса есть три аспекта: влияние увеличения обязательного срока выхода в отставку на актуарный баланс Пенсионного фонда, преимущества выдачи разрешения персоналу на продление работы после достижения 60 лет и необходимость всеобъемлющей политики в области выхода в отставку. ФАМГС не считает, что первый аспект относится к деятельности КМГС и подчеркивает, что ФАМГС выступает против обсуждения этого вопроса в данном контексте. Что касается второго аспекта, то, возможно, сотрудники

выразят желание продолжать работать после достижения возраста 60 лет, особенно в силу того, что средний возраст набираемого персонала в общей системе превышает сорок лет; с другой стороны, необходимо тщательно образом взвесить последствия увеличения возраста выхода в отставку для перспектив профессиональной деятельности и продвижения по службе сотрудников, особенно во время экономических трудностей. При рассмотрении данного вопроса следует учитывать не только реальные потребности организации, но также и конкретные потребности экспатриированных международных гражданских служащих, значительная часть профессиональной деятельности которых проходит за пределами родины. В отношении третьего аспекта позиция ФАМГС заключается в том, что вопрос об обязательном возрасте выхода в отставку может быть решен только в более широком контексте политики в области выхода в отставку, которая будет включать в себя такие элементы, как упорядочение трудовой деятельности сотрудников в последний год работы перед выходом в отставку, оказание помощи в планировании выхода в отставку и предоставление консультативной помощи для необходимого процесса адаптации. Учитывая вышесказанное, ФАМГС не будет выступать против того, чтобы сотрудникам предоставлялась возможность до введения такой всеобъемлющей политики работать в течение двух лет сверх существующего обязательного возраста выхода в отставку, если они того пожелают. Однако это должен определять сам сотрудник, а не организация, и возможность должна предоставляться всем сотрудникам, независимо от категории и класса. Такое положение не должно наносить ущерб праву всех сотрудников выходить в отставку в возрасте 60 лет с получением пенсии в полном размере или выходить в отставку ранее этого возраста. ФАМГС придает огромное значение равенству в практике в отношении возраста выхода в отставку.

52. Координатор ККНСАП высказал мнение о том, что в настоящий момент Комиссия должна решительно выступить против принятия любого несозревшего решения об изменении пенсионного возраста, преследующего цель сокращения актуарного дефицита Пенсионного фонда. Нет никаких конкретных данных, позволяющих определить воздействие изменения пенсионной политики на актуарный дефицит. Более того, изменение пенсионной политики потребует обстоятельного анализа с точки зрения профессионального роста сотрудников, если учесть приобретенные права сотрудников, планирующих свой выход в отставку, а также проведение консультаций между сотрудниками и руководством по всем аспектам этого вопроса. Поэтому ККНСАП приветствует предложение о проведении дальнейшего исследования возможности введения более гибкой пенсионной политики в будущем.

Мнения ФАБМГС

53. Председатель Федерации Ассоциаций бывших международных гражданских служащих (ФАБМГС) отказался комментировать связанные с политикой в области персонала аспекты данного вопроса, однако он выразил желание указать на некоторые аспекты данной проблемы, которые представляют непосредственный интерес для Федерации и ее членов. Во многих частях мира все в большей степени проявляется тенденция оставлять людей на активной службе до тех пор, пока они способны приносить пользу. Это объясняется частично необходимостью улучшать

актуарное и финансовое положение программ социального обеспечения и обеспечения пенсией по старости. Члены ФАБМГС в высшей степени заинтересованы в финансовом здоровье Пенсионного фонда и поддерживают предложение Комитета актуариев повысить существующий статутный возрастной предел в качестве одного из способов сокращения актуарного дисбаланса фонда. Однако выход в отставку в возрасте 60 лет должен оставаться правом тех, кто желает уйти со службы в соответствии с нынешними положениями.

Мнения ОПФПООН

54. Секретарь ОПФПООН заявил, что название документа, подготовленного секретариатом КМГС, вводит в заблуждение, поскольку вопрос, рассматриваемый Комиссией, не касается ни актуарной оценки фонда, ни возраста выхода в отставку: вопрос, действительно стоящий на повестке дня, касается обязательного возраста ухода со службы. В этом контексте он отметил, что существующая политика в общей системе непоследовательна, поскольку в одной организации ФАО обязательный возраст выхода в отставку - 62 года, в то время, как другие организации установили возрастной предел в 60 лет. Поскольку Комиссия, как предполагается, должна изучить влияние любых изменений в области обязательного выхода в отставку на политику в области персонала, такое исследование следовало бы провести на основе сопоставления ФАО и других организаций, а не на общих положениях, представленных секретариатом КМГС, которые не подкрепляются какими-либо фактическими данными.

55. Секретарь ОПФПООН не понимает предложения секретариата в отношении того, что один аспект существенного в настоящий момент вопроса может быть рассмотрен только в более широком контексте политики в области выхода в отставку на восемнадцатой сессии, поскольку Генеральная Ассамблея должна будет принять решение на своей тридцать седьмой сессии задолго до наступления лета 1983 года с учетом или без учета мнения КМГС. Поскольку Генеральная Ассамблея в своей резолюции 36/118 конкретным образом обратилась с просьбой о сотрудничестве с КМГС, "в случае необходимости", он призвал Комиссию четко указать, если она считает, что такое сотрудничество в данном случае необходимо, видит ли она или нет какие-либо последствия для персонала, которые будут препятствовать увеличению возраста обязательного выхода в отставку.

Обсуждение и выводы Комиссии

56. Комиссия не считает, что она в состоянии высказать свое мнение в отношении актуарных преимуществ обсуждаемого предложения, и отметила, что само ОПФПООН все еще не высказало своего мнения в отношении отсрочки обязательного возраста выхода в отставку. Более того, Комиссия считает необходимым рекомендовать Генеральной Ассамблее не принимать какого-либо решения в отношении возраста выхода в

отставку до тех пор, пока она не получит мнения Комиссии по данному вопросу. Поэтому, учитывая мнения организаций, представителей персонала и секретариата ОПФПООН, Комиссия не считает, что она может рекомендовать такое изменение в данный момент, тем более, что определение четкого обоснования любого возраста выхода в отставку, будь это 60 или 62 года, требует рассмотрения данного вопроса в более широком контексте всеобъемлющей политики в области выхода в отставку, что она намеревается проделать в качестве пункта I7 своей программы работы в соответствии со статьей I4 своего статута.

ГЛАВА IV

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

А. Сопоставление, осуществляемое при применении принципа Ноблемера

1. Эволюция разницы между вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников системы Организации Объединенных Наций

57. Согласно мандату, данному ей Генеральной Ассамблеей, Комиссия продолжала изучать связь между уровнем вознаграждения в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, являющейся в настоящее время сопоставляемой службой. В соответствии с практикой прошлых лет сопоставление производилось на основе чистого вознаграждения сотрудников двух служб, имеющих находящуюся на иждивении супругу, но не имеющих детей, а также между штаб-квартирами этих двух систем, т.е. Нью-Йорком для системы Организации Объединенных Наций и Вашингтоном (округ Колумбия) для федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Сопоставление проводилось также для выявления разницы стоимости жизни между этими двумя городами. Кроме того, в целях этого сопоставления для Организации Объединенных Наций во внимание принимался базовый оклад плюс коррективы по месту службы, применяемые в Нью-Йорке, а для Соединенных Штатов - базовый оклад.

58. Расчеты разницы усреднялись за 12-месячный период с 1 октября 1981 года по 30 сентября 1982 года с использованием эквивалентности классов, одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 34/165, т.е. классов С-1 - Д-2 Организации Объединенных Наций и классов Общей шкалы ОШ-9 - ОШ-17 и классов старших руководящих сотрудников (СРС) СРС-2 - СРС-6 гражданской службы Соединенных Штатов.

59. Со времени представления последнего доклада Комиссии IO/ она отметила следующие изменения в структуре окладов федеральной гражданской службы Соединенных Штатов:

- a) увеличение базового оклада;
- b) изменения ставок федерального налогообложения Соединенных Штатов;
- c) дальнейшее применение системы СРС;
- d) премии и вознаграждения по результатам работы для сотрудников классов СРС;
- e) применение поощрительной системы оплаты.

С другой стороны, единственное изменение вознаграждения в Организации Объединенных Наций заключалось в применении к базовому городу Нью-Йорк класса 7 корректива по месту службы (коэффициент 41), вступившего в силу с 1 октября 1981 года, и ожидаемом создании класса 8 корректива по месту службы (коэффициент 48), вступающего в силу с 1 сентября 1982 года и основанного на индексе корректива по месту службы за май 1982 года.

60. Результаты расчетов разницы за период с октября 1981 года по сентябрь 1982 года приводятся ниже. Для сопоставления приводятся соответствующие цифры за предыдущий период исчисления разницы, т.е. с октября 1980 года по сентябрь 1981 года.

	<u>октябрь 1980 года</u> <u>сентябрь 1981 года</u>	<u>октябрь 1981 года</u> <u>сентябрь 1982 года</u>
а) Среднее соотношение чистого вознаграждения по эквивалентным классам	124,6	126,1
б) Соотношение стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном (округ Колумбия)	105,8	106,7
с) Среднее соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	117,8	118,2

Подробный расчет разницы за период с октября 1980 года по сентябрь 1982 года приводится в приложении IV к годовому докладу.

Мнения ККАВ и ФАМГС

61. Приняв к сведению результаты расчетов разницы, Председатель ККАВ вновь высказал выраженные организациями мнения относительно включения классов СРС в расчеты разницы, т.е. мнения о том, чтобы расчеты разницы производились на основе классов С-1 - С-5 Организации Объединенных Наций и эквивалентных классов федеральной гражданской службы Соединенных Штатов из общей шкалы.

62. Председатель ФАМГС заявила, что в настоящее время до дальнейшего изучения вопроса эквивалентности, касающегося классов СРС, эти классы должны учитываться при расчете разницы.

Обсуждение и решения Комиссии

63. Комиссия отметила, что разница между вознаграждением сотрудников системы Организации Объединенных Наций в категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, О.К., за текущий период действия разницы увеличилась на 0,4 процента по сравнению с показателем разницы за предыдущий период в 12 месяцев. Комиссия вновь отметила, что увеличение разницы является результатом того, что повышение окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов по состоянию на 1 октября 1981 года отставало от роста стоимости жизни. С другой стороны, сокращение правительством Соединенных Штатов размера федеральных подоходных налогов привело к некоторому увеличению получаемой после вычетов чистой заработной платы для сотрудников федеральной гражданской службы и обусловило снижение темпов увеличения разницы. Комиссия также отметила, что в результате действия ряда факторов, таких как всеобщее увеличение валовых окладов в размере 4,8 процента с 1 октября 1981 года, осуществление премиальной системы и проведение состоящего из двух этапов сокращения размера федеральных подоходных налогов, общее увеличение чистого вознаграждения для сотрудников федеральной гражданской службы правительства Соединенных Штатов составило примерно 6,5 процента по сравнению с уровнем, соответствующим предыдущему периоду действия разницы. В то же время индекс стоимости жизни увеличился в размере 10,1 процента. С другой стороны, чистое вознаграждение для сотрудников системы Организации Объединенных Наций за период с 1 октября 1981 года по 30 сентября 1982 года увеличится в среднем в размере 7,5 процента по сравнению с уровнями, соответствующими предыдущему периоду в 12 месяцев.

64. Комиссия отметила, что начиная с 1977 года она осуществляла контроль за оценкой разницы на регулярной основе. Собранные Комиссией с 1976 года цифры в отношении разницы являются следующими:

Год	Разница для Организаций Объединенных Наций/ Соединенных Штатов	Движение индекса цен Соединенных Штатов на потребительские товары за предыдущий период в 12 месяцев (в процентах)	Увеличение размера чис- того вознаграждения по отношению к уровню, со- ответствующему предыду- щему периоду действия разницы		Охватываемые классы	
			Организация Объединенных Наций	Соединенные Штаты	Организация Объединенных Наций	Соединенные Штаты
1976/1977	113,7	-	-	-	С-3 - 5	ОШ-12 - 15
1977/1978	109,3	6,5	4,7	6,4	С-3 - 5	ОШ-12 - 15
1978/1979	113,9	8,8	5,6	4,7	С-1 до Д-1	ОШ-9, 11-16
1979/1980	116,0	12,4	10,3	7,0	С-1 до Д-2	ОШ-9, 11-15, 17, 18, Р-У, СРС-3 - 6
1980/1981	117,8	12,6	9,6	7,6	С-1 до Д-2	ОШ-9, 11-17, ИС, ЧК, СРС-1 - 6
1981/1982	118,2	10,1	7,5	6,7	С-1 до Д-2	ОШ-9, 11-15, 17, ИС, ЧК, СРС-1 - 6

а/ Основано на средних арифметических показателях соотношений для классов, являющихся общими для следующих друг за другом периодов действия разницы. Изменение уровня вознаграждения для Соединенных Штатов включает только лишь классы, относящиеся к общей классификации.

Несмотря на различия в охвате классов, используемом в различные периоды времени расчета разницы, и уточнения методологии в течение времени, а также несмотря на то, что сделать какие-либо определенные выводы в отношении соответствующих уровней окладов, применимых для обеих сторон в различное время, не представлялось возможным, тем не менее тенденция к увеличению разницы была очевидной. За исключением снижения разницы в период 1977-1978 годов, разница продолжала увеличиваться, и эта тенденция постоянно объяснялась тем обстоятельством, что темпы увеличения окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов за определенные периоды времени были значительно ниже темпов движения индекса цен на потребительские товары (ИЦПТ) за те же периоды. Если нынешняя политика правительства Соединенных Штатов будет сохраняться, то в будущем разница будет по-прежнему увеличиваться. Однако не следует считать, что увеличение разницы означало увеличение размера чистых реальных доходов сотрудников Организации Объединенных Наций. Напротив, чистые реальные доходы сотрудников Организации Объединенных Наций продолжали снижаться, и увеличение разницы должно быть рассмотрено здесь в его подлинном свете: снижение реального дохода на протяжении некоторого периода времени для сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов было большим, чем для сотрудников Организации Объединенных Наций. Комиссия отметила, что увеличение разницы объясняется тем, что оклады в Организации Объединенных Наций не пересматривались с 1975 года, а чистый реальный доход сотрудников Организации Объединенных Наций продолжает сокращаться.

2. Сопоставление общей компенсации

65. На своей третьей сессии Комиссия пришла к выводу о необходимости разработки методологии, позволяющей сравнивать общую компенсацию, включая такие элементы, как пенсия, страхование и другие денежные льготы. В своем втором годовом докладе 11/ Генеральной Ассамблее Комиссия заявила о своем намерении разработать методологию для проведения сравнения "общей компенсации", и это решение было впоследствии одобрено Генеральной Ассамблеей 12/.

66. В своем седьмом годовом докладе Комиссия информировала Генеральную Ассамблею о прогрессе, достигнутом в разработке методологии учета общей компенсации. До сведения Генеральной Ассамблеи было также доведено то, что Комиссия применила методологию для сравнения общей компенсации, которая была разработана Управлением трудовых ресурсов правительства Соединенных Штатов (УТРСША), после внесения изменений, необходимых для приспособления данной методологии в контексте сравнения общей компенсации Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатов. Кроме того, компоненты сравнения общей компенсации, изложенные на тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи, были основаны на не связанных с экспатриацией элементах компенсации, применимых для обеих сторон. Генеральной Ассамблее были представлены краткое изложение описания данной методологии и концептуальная основа, относящаяся к некоторым из высказанных предположений. В своем докладе Комиссия просила Генеральную Ассамблею учесть:

a) результаты сравнения общей компенсации, которые основаны только на элементах, не связанных с экспатриацией;

b) что организации и персонал выразили определенные сомнения в отношении применения этой методологии, а также в отношении некоторых из предположений, сделанных при ее использовании;

c) что вопрос будет находиться в поле зрения Комиссии и что эта методология и ее применение будут дорабатываться с учетом замечаний, выраженных организациями и персоналом;

d) что если Генеральная Ассамблея пожелает, чтобы Комиссия и далее работала над методологией сравнения общей компенсации с включением пособий на экспатриацию, то любая такая просьба должна сопровождаться выделением необходимых ресурсов в бюджет Комиссии.

67. Генеральная Ассамблея, рассмотрев компоненты сравнения общей компенсации, изложенные Комиссией в ее седьмом годовом докладе, предложила Комиссии уделить первоочередное внимание завершению исследований, касающихся "доработки методики сравнения общей компенсации между сопоставимой гражданской службой и международной гражданской службой с учетом всех соответствующих элементов, включая уровень пенсий, но без пособий на экспатриацию ...".

68. Комиссия продолжила рассмотрение вопроса о сравнении общей компенсации на своей шестнадцатой сессии. Она указала на то, что во время рассмотрения ею данного вопроса на ее четырнадцатой сессии организации заявили, что в результатах сравнения, представленных Комиссии, не учитывалась значительная разница между службой Соединенных Штатов и службой Организации Объединенных Наций в отношении средней продолжительности службы и обязательного возраста ухода на пенсию в Организации Объединенных Наций. Организации далее отметили, что секретариат Комиссии в своем подходе полностью игнорировал величину оклада, выплачиваемого во время дополнительных лет службы сотрудникам федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, размер которого всегда больше, чем величина пенсии за соответствующее число лет, а также получаемые в результате дополнительные льготы в виде возросшего размера пенсии. Аналогичные точки зрения были выражены представителями персонала. Подготовленная секретариатом документация содержала дальнейшие улучшения методологии общей компенсации, внесенные после того, как были приняты во внимание мнения, выраженные представителями организаций и персонала, как указывалось выше. Последние изменения в положениях о пособиях, применяемые обеими сторонами, также были учтены в результатах сравнения общей компенсации.

69. В последнем исследовании по вопросу общей компенсации не учитывалось стандартное количество сотрудников в Организации Объединенных Наций в качестве отправной точки для части этого исследования. Применение конкретной стандартной численности в оценке общей компенсации является скорее функцией наличия данных, нежели функцией качества оценки. С теоретической точки зрения почти любая используемая стандартная группа должна давать приблизительно одинаковую относительную разницу между данными двумя планами льгот. Практически же, следует признать, что наличие некоторых льгот влияет на характеристики численности группы, и временами определенные характеристики численности группы будут влиять на наличие льгот. В исследовании об общей компенсации 1981 года учитывались некоторые из этих различий с помощью корректировки величины планов на основе введения коэффициентов представляющих собой различия, которые, как известно, существуют из-за такой зависимости между льготами и численностью сотрудников.

70. Поскольку существует ряд таких аномалий в соотношении численности и льгот и поскольку в интересах точности необходимо учитывать эти различия, в данном исследовании при оценке пенсионного плана Соединенных Штатов использовалась численность сотрудников Организации Объединенных Наций и сотрудников Соединенных Штатов, а при оценке пенсионного плана Организации Объединенных Наций только учитывалась численность сотрудников Организации Объединенных Наций. Цель такой двойной оценки плана Соединенных Штатов заключалась в следующем:

- а) продемонстрировать влияние двух видов рабочей силы на величины, полученные по плану Соединенных Штатов Америки;
- б) учесть это влияние на основе применения среднего значения этих полученных двух величин.

Таким образом, эта двойная оценка учитывала некоторые из ранее высказанных соображений. С другой стороны, план Организации Объединенных Наций рассчитывался только на основе численности сотрудников Организации, поскольку было необходимо учесть различия в численности сотрудников только один раз и поскольку применение плана Организации Объединенных Наций для персонала Соединенных Штатов имеет весьма второстепенное значение для данного исследования.

71. Что касается различий, объясняющихся тем фактом, что обязательный возраст ухода на пенсию в 60 лет применим для большинства организаций общей системы Организации Объединенных Наций и что соответствующее ограничение не существует для сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, то секретариат Комиссии отметил, что, хотя это различие не может быть принято во внимание в контексте определения объема пенсионных пособий, выплачиваемых обеими сторонами, тем не менее оно представляет собой реальную проблему для общей компенсации, которую нельзя игнорировать. Средняя продолжительность службы сотрудника Организации Объединенных Наций составляет приблизительно 19,6 лет. Ограничиваясь только анализом сотрудников, прослуживших весь срок, секретариат задал вопрос: если обязательный возраст ухода на пенсию в 60 лет не применялся бы Организацией Объединенных Наций, то сколько сотрудников Организации Объединенных Наций согласилось бы работать после 60 лет, и из тех, кто принял бы решение остаться в системе, какой процент оставался бы в ней на 2 года, 3 года, 4 года или даже больше? В этой связи секретариат отметил, что на этот вопрос нет точного ответа, и высказал предположение о том, что по всей вероятности, если бы обязательный возраст ухода на пенсию не применялся Организацией Объединенных Наций, то значительная часть сотрудников продолжала бы работать по крайней мере до 65 лет. В исследовании была рассчитана разница между чистым окладом служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и пенсионной выплатой служащим Организации Объединенных Наций за период 5 лет. Объем этой разницы, представляющий собой несомненное преимущество, которым пользуются служащие федеральной гражданской службы правительства Соединенных Штатов, был прибавлен к сумме чистых окладов и пособий служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов.

72. Применяемые обеими сторонами изменения в планах выплат, которые учел секретариат, не повлекли за собой каких-либо методологических изменений в произведенном сравнении.

Мнения ККАВ и ФАМГС

73. Председатель ККАВ отметил, что основное изменение, внесенное в методологию, учитывает критические замечания, высказанные ККАВ на четырнадцатой сессии Комиссии. Организации ранее отметили, что гражданский служащий Соединенных Штатов имеет право, если он того пожелает, продолжать работать после достижения 60-летнего возраста (тогда как член персонала Организации Объединенных Наций в этом возрасте в обязательном порядке уходит на пенсию), возникающее в результате этого финансовое преимущество в виде получения в течение дополнительных лет службы оклада, а не ежегодной пенсии, не было принято во внимание в проводившемся ранее сравнении общей компенсации. Организации приветствовали проведенный секретариатом анализ проблемы и выдвинутое решение, которое, по их мнению, представляет собой вполне надлежащий способ исправления конкретной аномалии в методологии.

74. Организации отметили также, что одно из усовершенствований методологии влечет за собой использование как группы служащих Организации Объединенных Наций, так и группы служащих Соединенных Штатов при определении количественных аспектов пенсионных выплат в Соединенных Штатах. Председатель ККАВ заявил, что процедуру, связанную с использованием обеих групп, следует продолжать использовать до тех пор, пока не появятся достаточные данные, показывающие влияние различий в характеристиках групп на результаты сравнения общей компенсации.

75. Организации предложили также, чтобы соотношения стоимости выплат, выраженной в чистых основных окладах, были выведены для обеих служб и чтобы эти соотношения были использованы для целей сравнения общей компенсации в промежутках между проведением всеобъемлющих обзоров.

76. Председатель ФАМГС приветствовала изложенные в документе усовершенствования, в которых в значительной степени учитывается озабоченность персонала. Тем не менее ФАМГС имеет оговорки относительно рекомендации, в соответствии с которой при оценке пенсий в любых будущих сравнениях следует использовать лишь персонал Организации Объединенных Наций. Исходя из предположения, что совершенствование методологии общей компенсации является непрерывным процессом, ФАМГС отметил, что такая рекомендация является преждевременной. Кроме того, ФАМГС по-прежнему ожидает, что Комиссия распространит исследование на элемент экспатриации.

Обсуждение вопроса и решения Комиссии

77. Комиссия пришла к выводу, что ее секретариат заметно усовершенствовал методологию, применяемую для сравнения общей компенсации. Она постановила, что в целях определения количественных аспектов пенсионных выплат, применимых в Соединенных Штатах, следует продолжать использовать как группу служащих Организации Объединенных Наций, так и группу служащих Соединенных Штатов до тех пор, пока Комиссия не удостоверится в том, что различия в характеристиках групп этих двух гражданских служб не имеют особого влияния на результаты данного сравнения. Далее она приняла решение просить свой секретариат вывести соотношения стоимости выплат в чистых основных окладах, действующих на обеих службах, и применять эти соотношения для целей будущих сравнений общей компенсации до тех пор, пока значительные изменения, связанные с выплатами и/или групповыми характеристиками, не потребуют проведения другого всеобъемлющего сравнения общей компенсации.

78. Некоторые члены Комиссии отметили, что тот факт, что большинство сотрудников Организации Объединенных Наций вынуждены в возрасте 60 лет выходить на пенсию, тогда как в Соединенных Штатах такого ограничения не существует, представляет собой явный недостаток международной гражданской службы. Если бы установленного возраста выхода на пенсию, применимого в Организации Объединенных Наций не существовало, то сотрудники, пожелавшие выйти на пенсию в возрасте 60 лет, смогли бы сделать это, в то время как другие сотрудники, пожелавшие по различным соображениям — личным, финансовым или прочим причинам — продолжать службу после достижения этого возраста, получили бы эту возможность и, таким образом, после достижения 60-летнего возраста могли бы получать полный оклад, а не ежегодные пенсионные выплаты, размер которых значительно меньше размера полного оклада. Далее было отмечено, что поскольку в Соединенных Штатах положение об обязательном возрасте выхода на пенсию не применяется, федеральные гражданские служащие Соединенных Штатов, которые начали работать в этой системе в молодом возрасте, могут в возрасте 60 лет оставить службу в этой системе и получать ежегодные выплаты, у которых величина замещения дохода относительно выше, чем их оклады во время выхода на пенсию. С другой стороны, имеются и другие федеральные гражданские служащие Соединенных Штатов с меньшей выслугой лет, которые могут продолжать работать в системе так долго, как они того пожелают, и получать полный оклад, а не ежегодные пенсионные выплаты меньшего размера. Поэтому эти члены Комиссии выразили мнение, что применение обязательного возраста выхода на

пенсию в 60 лет представляет собой явный недостаток международной гражданской службы и что этот факт нельзя упускать из виду при проведении любого сравнения общей компенсации, которое учитывает не только оклады, надбавки и выплаты, но также и различия в условиях службы, применимых в обеих службах. Что касается фактического различия в применимых в обеих службах сроков службы, которое следует учесть при проведении сравнения общей компенсации, то эти члены пришли к выводу, что этот вопрос требует суждения Комиссии. Комиссия отметила, что решение о продолжении службы в системе после достижения 60-летнего возраста весьма субъективно и зависит от различных мотивов данного сотрудника. Они выразили мнение, что секретариату следует собрать дополнительную информацию в отношении численности сотрудников, которые могли бы продолжать работу в системе после достижения 60-летнего возраста, если им представится такая возможность.

79. Однако некоторые члены Комиссии отметили, что обязательный возраст выхода на пенсию отнюдь не ставит международного гражданского служащего в невыгодное положение, а представляет собой явно благоприятный для него фактор, поскольку он может пользоваться пенсионным обеспечением в течение более длительного периода времени без необходимости трудиться. Было далее указано, что сотрудник Организации Объединенных Наций с более пятилетним стажем зачитываемой для пенсии работы может выходить в отставку в возрасте 55 лет, а такой возможностью пользуются лишь немногие сотрудники 13/. Поэтому эти члены выразили мнение, что в рамках сравнения общей компенсации не следует осуществлять каких-либо коррективов для устранения различий в длительности срока службы, действующего в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах. Один из членов Комиссии заявил, что поскольку служащие Организации Объединенных Наций могут пользоваться пенсионным обеспечением в течение более длительного периода времени, то в случае введения каких-либо коррективов их следует осуществлять исходя из того предположения, что по сравнению с федеральным гражданским служащим Соединенных Штатов международный гражданский служащий имеет преимущество.

80. Комиссия отметила, что при расчетах разницы она всегда учитывала расхождения в стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне (округ Колумбия). В отношении аналогичных корректив в контексте сопоставления общей компенсации некоторые члены выразили мнение, что коэффициент различия стоимости жизни в этих двух городах следует применять ко всем элементам сопоставления общей компенсации. Некоторые другие члены указали на то, что коэффициент стоимости жизни следует учитывать лишь в корректировке чистого базового вознаграждения и не применять к тем другим элементам компенсации, на которые не влияет разница в стоимости жизни.

81. Комиссия отметила, что соотношения общей компенсации основываются на комплексе вознаграждения, применимом к служащим Организации Объединенных Наций, занимающим должности от С-1 до Д-2 в Нью-Йорке, и на комплексе вознаграждения, применимом к федеральным гражданским служащим, работающим в Вашингтоне, округ Колумбия, на должностях категории общей шкалы от ОШ-9 до ОШ-16 и на должностях категории старших руководящих сотрудников (СРС) от СРС-1 до СРС-6, используя применимые на общих службах элементы компенсации, не связанные с экспатриацией, после должного учета различий в стоимости жизни между штаб-квартирами этих двух гражданских служб. Комиссия далее отметила, что при том допущении, что различие в длительности срока службы, применимой на обеих службах не учитывается, соотношение составляет 116,4. С другой стороны, если допустить, что при получении такой возможности служащие Организации Объединенных Наций будут продолжать работать в течение полного пятилетнего периода после достижения 60 лет, и если это учитывать в качестве преимущества федерально-гражданской службы Соединенных Штатов, тогда соотношение общей компенсации составляет 106,8.

82. Комиссия далее отметила, что в случае применения коэффициента стоимости жизни только чистым базовым окладам соотношение общей компенсации, если не учитывать различие в стаже работы в обеих службах, составит 118,7. С другой стороны, при тех же посылках в отношении применения коэффициента стоимости жизни и при условии, что сотрудники Организации Объединенных Наций, если им предоставится возможность, будут продолжать работу на протяжении полного пятилетнего периода после достижения 60 лет, коэффициент соотношения общей компенсации составит 109,0.

83. Один из членов Комиссии указал, что если применение пенсионного возраста в 60 лет считать преимуществом Организации Объединенных Наций, то разница в общей компенсации будет больше показателей, приведенных в пунктах 81 и 82 выше.

84. Поскольку Комиссия не смогла достичь консенсуса относительно того, является ли применяющийся в Организации Объединенных Наций обязательный возраст выхода на пенсию в 60 лет преимуществом или недостатком международной гражданской службы, она просила Генеральную Ассамблею принять к сведению результаты сравнения общей компенсации, основанного на обеих посылках. В то же время она дала своему секретариату указания собирать дополнительную информацию с целью проведения дальнейшего анализа этого вопроса и представить Комиссии на ее восемнадцатой сессии соответствующий доклад, на основе которого Комиссия сообщит свои выводы Генеральной Ассамблее.

85. Комиссия пришла к выводу, что сравнение общей компенсации должно не только основываться на элементах компенсации, не связанных с экспатриацией, но что в нем должно также учитываться применение на обеих службах пособий на экспатриацию. Она далее отметила, что в целях проведения сравнения на основе пособий на экспатриацию следует принять во внимание выплаты, перечисляемые в приложении V к настоящему докладу. Если Генеральная Ассамблея пожелает, чтобы Комиссия занялась разработкой методологии для проведения сравнения пособий на экспатриацию, то любая такая просьба должна сопровождаться ассигнованием необходимых ресурсов в бюджет Комиссии.

3. Определение вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше

86. Комиссия постановила рассмотреть этот вопрос в два этапа. В первую очередь она осуществила обзор основы для определения вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше; затем она рассмотрела вопрос о размере вознаграждения.

Обзор основы определения вознаграждения

87. Комиссия осуществила обзор системы окладов Организации Объединенных Наций на своих второй, третьей и четвертой сессиях. В качестве части обзора она рассмотрела широкие принципы определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В первом и втором годовых докладах Комиссия наряду с различными рекомендациями представила Генеральной Ассамблее свои выводы. Возможно, следует напомнить, что в своем первом годовом докладе Комиссия сообщила Генеральной Ассамблее о том, что,

"рассмотрев историю принципа Ноблемера с того времени, когда он был впервые сформулирован в начале существования Лиги Наций, способ его применения в Организации Объединенных Наций и обсуждение его в Специальном комитете, в результате которого он заключил, что не имеется готовой альтернативы для принципа Ноблемера, Комиссия пришла к предварительному выводу, что для международной гражданской службы только глобальная система окладов сможет обеспечить как беспристрастность, так и необходимую мобильность персонала. В соответствии с принципом "равной оплаты за равный труд" никакие различия, будь то национальность или уровень зарплаты в различных странах, не могут приниматься в расчет при вознаграждении персонала, набранного на международной основе. В связи с тем, что организации смогли нанять и удерживать персонал из всех государств-членов, уровень вознаграждения должен быть достаточным, чтобы привлечь людей из стран с наиболее высокими окладами — с неизбежными последствиями того, что уровень в этом случае будет более чем достаточным для привлечения персонала из стран с более низкими уровнями государственных окладов и может показаться чрезмерным правительствам и налогоплательщикам из этих стран. Для того чтобы определить соответствующий уровень окладов для Организации Объединенных Наций, предварительное заключение Комиссии, так же как и ее предшественников, было таковым, что не может быть найдено готовой альтернативы для существующей практики сравнений с окладами национальных гражданских служб государств-членов, уровень которых считается самым высоким и который в противном случае поддается значительному сравнению" I4/.

88. При рассмотрении вопроса о применении принципа Ноблемера Комиссия отметила, что

"постоянно признается тот факт, что для того, чтобы вознаграждение в Организации Объединенных Наций было достаточным для привлечения на работу в Организацию Объединенных Наций гражданских служащих из высокооплачиваемой гражданской службы, оно

должно быть не только равно вознаграждению, которое они получали на этой службе, но и несколько превышать его, с тем чтобы компенсировать различия в характере национальной гражданской службы и международной службы, а также факт или необходимость выезда за границу. В этом и заключается "разница" 15/.

89. После рассмотрения различных возможных вариантов определения "разницы":

"члены Комиссии пришли к согласию в том, что при установлении размера вознаграждения в Организации Объединенных Наций с учетом вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов следует уделять должное внимание различиям между двумя службами, в частности в основном экспатрианальному характеру службы в Организации Объединенных Наций. Однако, по мнению большинства членов Комиссии, было бы нецелесообразно определять точную оптимальную разницу между размером вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах. Это привело бы к слишком жесткому математическому увязыванию вознаграждения в Организации Объединенных Наций с вознаграждением в какой-либо одной стране" 16/.

90. В рамках вышеуказанных основных принципов за основу окладов сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в течение более 30 лет принимались оклады служащих федеральной гражданской службы правительства Соединенных Штатов - нынешнего компаратора Ноблемера. С тем чтобы компенсировать различия в характере национальной службы и международной службы, в частности факт выезда за границу, в Организации Объединенных Наций была введена разница. Сообразность размера такой разницы не устанавливалась. Специальный комитет состава 1971-1972 годов в принятом большинством голосов решении определил разницу в 15 процентов сверх шкалы окладов служащих в правительственных учреждениях Соединенных Штатов, достаточной для привлечения и закрепления в Организации Объединенных Наций сотрудников высокой квалификации и надлежащей географической принадлежности.

91. Во втором и седьмом годовых докладах Генеральной Ассамблеи Комиссия сообщила о том, что она не нашла никаких оснований для внесения в настоящее время предложения о замене федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, как компаратора согласно принципу Ноблемера. Ввиду вышесказанного федеральная гражданская служба Соединенных Штатов по-прежнему используется в качестве компаратора для определения окладов сотрудников категории специалистов и выше. Однако в последнее время этот принцип, как основа для сопоставления, ставится под вопрос. Причины возникновения некоторых проблем, с которыми столкнулась система в ее нынешней форме, излагаются ниже.

92. До 1977 года оклады федеральных гражданских служащих правительства Соединенных Штатов ежегодно корректировались в строгом соответствии с положениями закона о сопоставимости окладов от 1970 года 17/ или аналогичными положениями, действовавшими до этой даты. С другой

стороны, что касается пересмотра окладов, то оклады Организации Объединенных Наций корректируются в соответствии с изменением потребительских цен посредством механизма корректировок по месту службы. Любые несоответствия, имевшие место между окладами Соединенных Штатов и Организацией Объединенных Наций и вызванные более быстрым движением окладов в гражданской службе Соединенных Штатов по сравнению с окладами Организации Объединенных Наций, корректировались в ходе периодических пересмотров окладов Организации Объединенных Наций, осуществляемых Генеральной Ассамблеей.

93. В документе секретариата указывалось, что последнее сопоставление размера всей зарплаты в частном и государственном секторах было осуществлено правительством Соединенных Штатов в соответствии с законом о сопоставимости окладов в 1977 году 18/. С тех пор по чисто внутренним причинам правительство Соединенных Штатов проводило повышение окладов служащих федеральной гражданской службы, которое является значительно более низким (на 10,3 процента в 1981 году), чем в том случае, если бы была установлена сопоставимость размеров всей заработной платы в частном и государственном секторах. В течение периода, когда правительством Соединенных Штатов была установлена сопоставимость всего размера заработной платы, оклады Организации Объединенных Наций корректировались в ходе периодических пересмотров Генеральной Ассамблеей. В последний раз Генеральная Ассамблея провела такой пересмотр в 1975 году.

94. Разница между уровнем вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций классов С-1-Д-2 и вознаграждением служащих федеральной гражданской службы правительства Соединенных Штатов соответствующего класса составила 109,3 за период с 1977 по 1978 год, то есть период, который непосредственно следовал за последней датой, когда правительство Соединенных Штатов осуществило сопоставление полного размера заработной платы сотрудников частного и государственного секторов. С тех пор разница продолжала увеличиваться и за период 1981-1982 годов достигла 118,2. Мнения Комиссии, касающиеся увеличения указанной разницы, изложены в пунктах 57-64 настоящего доклада.

95. Что касается обоснованности использования принципа Ноблемера и в будущем, то было внесено предложение о том, что Комиссия может пожелать рассмотреть вопрос об обоснованности продолжения использования этого принципа, учитывая сложившиеся обстоятельства. В этой связи было указано, что на своей одиннадцатой сессии Комиссия заявила о своей позиции, которая состояла в том, что "пока она не может согласиться с представленным некоторыми членами Комиссии предложением о том, что следует пересмотреть сам принцип Ноблемера". Однако секретариат КМГС предложил несколько форм сопоставления окладов категории специалистов, не затрагивая вопроса о применимости самого принципа Ноблемера, и рассмотрел альтернативные основы для сопоставления окладов категории специалистов. После изучения ряда возможных альтернатив секретариат доложил Комиссии о том, что он не смог предложить каких-либо форм совершенствования существующей системы. Поэтому он представил Комиссии рекомендации о том, что вопрос о несоответствии или соответствии окладов Организации Объединенных Наций может рассматриваться только с учетом условий компаратора, а не каких-либо других форм. Однако

было внесено предложение о том, что проблемы, касающиеся окладов категории специалистов, могут относиться к применению принципа, а не к самому принципу. После изучения проблем, касающихся применения принципа Ноблемера в его существующей форме, было высказано предложение о том, что Комиссия может пожелать рассмотреть два альтернативных подхода к применению этого принципа при определении окладов категории специалистов и выше. Краткое изложение этих подходов, как они мыслятся секретариатом, приводится ниже:

а) Сопоставление с фактическими окладами, выплачиваемыми компаратором

96. Основной принцип Ноблемера заключается в том, что условия службы в системе Организации Объединенных Наций должны быть такими, чтобы привлекать граждан страны-компаратора. Можно сказать, что сопоставления с фактическими окладами/пособиями, выплачиваемыми компаратором своим сотрудникам гражданской службы, плюс соответствующая разница, отражающая нынешний международный характер гражданской службы Организации Объединенных Наций, должны быть такими, чтобы привлечь граждан страны-компаратора. Комиссия уже отметила, что эта разница, основанная на окладах сотрудников федеральной гражданской службы правительства Соединенных Штатов, составляет 118,2. Поскольку полное сопоставление вознаграждения в частном и государственном секторах Соединенных Штатов не устанавливалось с 1977 года, вознаграждение в Организации Объединенных Наций может быть недостаточным для привлечения высококвалифицированных кандидатов из других источников, помимо федеральной гражданской службы.

б) Сопоставление теоретических уровней окладов страны-сопоставителя, а не их фактических объемов

97. Основная идея принципа Ноблемера заключается в том, чтобы решить проблему привлечения граждан страны с самой высокооплачиваемой гражданской службой. Однако, если фактические оклады/пособия, выплачиваемые страной-компаратором своим гражданским служащим, не соответствуют тем, которые, как предполагалось, должны были формироваться в результате применения принципа сопоставимости полного размера заработной платы, и оклады/пособия, выплачиваемые гражданским служащим страны-компаратора, не поддаются, таким образом, сопоставлению с окладами, выплачиваемыми в других секторах, и устанавливаются с учетом национальных соображений, которые не должны являться частью структуры окладов системы Организации Объединенных Наций, то, согласно утверждениям, Организация Объединенных Наций должна использовать в качестве основы для сопоставления оклады Соединенных Штатов, поскольку они бы увеличились при установлении сопоставимости полного заработка между частным и государственным секторами. Для применения этой концепции было бы целесообразно, если бы Генеральная Ассамблея автоматически пересматривала оклады сотрудников категории специалистов в системе Организации Объединенных Наций каждые четыре или пять лет, как это делалось в то время, когда правительство Соединенных Штатов применяло положения Закона о сопоставимости окладов. В результате проведения полного сопоставления окладов разница между вознаграждением в системе Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах, основанная на окладах сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, составила бы 108,1.

Мнения организаций и персонала

98. Председатель ККАВ информировал Комиссию, что результаты обследования вознаграждения в государственном секторе, частном секторе и других нефедеральных секторах, выполненного Бюро статистики труда правительства Соединенных Штатов в 1981 году, показали, что оклады гражданских служащих должны были бы быть увеличены на 15 процентов в целях восстановления сопоставимости с вознаграждением в других секторах, что прудсматривается Законом о сопоставимости окладов 1970 года. Эти организации высказали мнение, что именно этот уровень вознаграждения, как правило, будет использоваться для определения размера ежегодного увеличения вознаграждения в гражданской службе, и в связи с этим именно этот уровень в данных обстоятельствах будет отражать, по мнению организаций, соответствующий применению принципа Ноблемера. Председатель ККАВ отметил, что принцип Ноблемера не говорит о том, что эти организации должны устанавливать свое вознаграждение на основе вознаграждения, выплачиваемого в гражданской службе страны-компаратора. Принцип гласит, добавил он, "что они должны устанавливать свое вознаграждение на основе такого уровня, который позволит им набирать необходимый им персонал из страны-компаратора и других стран". Он отметил далее, что организации общей системы Организации Объединенных Наций должны быть конкурентоспособны по отношению не только к гражданской службе, но также и к другим секторам занятости, в противном случае они не смогут набирать и удерживать персонал необходимой квалификации. Председатель ККАВ заявил далее, что в настоящее время организации предложили не вносить никаких изменений в принцип Ноблемера или в отношении выбора страны-компаратора, однако в сложившихся исключительных обстоятельствах следует учитывать не только задачу по применению принципа Ноблемера, который до настоящего времени был очень удобен, т.е. использование вознаграждения в гражданской службе в качестве показателя уровней национального вознаграждения, а скорее как основную идею этого принципа, заключающуюся в том, что вознаграждение в системе Организации Объединенных Наций должно быть сопоставимо с вознаграждением, предлагаемым в стране-компараторе тем сотрудникам, которые сопоставимы с сотрудниками, необходимыми Организации Объединенных Наций.

99. Касаясь вопроса определения окладов должностей классов помощника Генерального секретаря (ПГС) и заместителя Генерального секретаря (ЗГС), ККАВ не пришел к заключению, что существует необходимость делать какие-либо выводы по этому вопросу, и предложил отложить его рассмотрение до будущей сессии.

100. Председатель ФАМГС отметила, что готовой альтернативы принципу Ноблемера как основы определения окладов сотрудников категории специалистов найти пока еще не удалось. Возникшие проблемы связаны с толкованием цели и функции ноблемеровского принципа. Ключом в применении этого принципа должна служить его цель, т.е. привлечение и закрепление персонала нужной квалификации из всех стран, а не формы, появившиеся при его применении в различных обстоятельствах. Исходя из этого, ФАМГС с удовлетворением отмечает, что внесенное

ранее Федерацией предложение (т.е. брать за основу сопоставления оклады, которые выплачивались бы в сопоставляемой гражданской службе) сейчас встретило поддержку.

IO1. Что касается проведения дальнейших методических исследований, то секретариату Комиссии следует продолжить изучение различных вариантов без ущерба, однако, для срочного разрешения проблемы, стоящей перед персоналом. ФАМГС считает необходимым продолжить усилия по определению самой высокооплачиваемой гражданской службы. Кроме того, сопоставление общей компенсации следует распространить и на экспатриантные пособия, учитывая то обстоятельство, что экспатриантами являются около 90 процентов сотрудников Организации Объединенных Наций и что в других местах, включая сопоставляемую службу, сотрудникам на заграничной работе выплачиваются гораздо более высокие надбавки. Что касается количественного определения разницы, то ФАМГС в прошлом заявила, что эта разница должна бы быть существенного порядка, однако не выступала за установление математической формулы, поскольку ФАМГС согласна с секретариатом Комиссии в том, что трудно закрепить какой-то стоимостный коэффициент за такими соображениями, как относительная неуверенность в сохранении данной работы, плохие перспективы продвижения по службе, а также фактор "неудобства".

IO2. Касаясь уровня окладов ЗГС и ПГС, Федерация не считает эти вопросы первоочередными, однако полагает, что Комиссия должна продолжить их изучение.

Обсуждение и решения Комиссии

IO3. После рассмотрения находившейся в ее распоряжении информации Комиссия постановила вновь подтвердить взгляды, которые были высказаны ранее в отношении того, что принцип Ноблемера по-прежнему применяется для определения окладов сотрудников категории специалистов. С учетом фактов, собранных Комиссией в ходе проведения исследования страны-компаратора, которое она завершила на своей четырнадцатой сессии, и с учетом того, что никакой дополнительной информации, касающейся продолжения использования федеральной гражданской службой в Соединенных Штатах в качестве компаратора, ей не поступило, Комиссия постановила, что Соединенные Штаты по-прежнему должны оставаться страной-компаратором в рамках применения принципа Ноблемера.

IO4. Что касается применения принципа Ноблемера, то большинство членов Комиссии высказали мнение, что принцип Ноблемера всегда применялся при том понимании, что сопоставление вознаграждения в Организации Объединенных Наций должно проводиться с вознаграждением в национальной гражданской службе страны с наивысшим уровнем вознаграждения; так было и при проведении недавно исследования, когда за сопоставляемую страну была взята Федеративная Республика Германии. За последние 30 лет применения принципа Ноблемера такое сопоставление никогда не проводилось по отношению к окладам, выплачиваемым каким-либо другим служащим, помимо национальной гражданской службы. Эти члены Комиссии считают, что правительство Соединенных Штатов исходило из своих собственных соображений, когда оно приняло решение использовать положение Закона о сопоставимости окладов 1970 года,

которое позволяет президенту Соединенных Штатов вносить такие предложения в конгресс, которые не обязательно могут привести к установлению полного сопоставления вознаграждения в частном и государственном секторах. Каковы бы ни были эти соображения, которые послужили основой для принятия такого решения правительством Соединенных Штатов, установленные в результате уровни вознаграждения являются единственными уровнями, соответствующими целям сопоставления в рамках применения принципа Ноблемера.

105. Другие члены Комиссии напомнили мнения, высказанные Комитетом по обзору 1971-1972 годов, о том, что принцип "гласит, в частности, что, поскольку не должно быть различий в окладах в зависимости от национальной принадлежности, условия службы международных служащих должны быть такими, чтобы привлекать граждан страны с наивысшим уровнем вознаграждения" 19. Поэтому эти члены высказали мнение, что, поскольку условия службы международных сотрудников должны быть такими, чтобы привлекать граждан страны с наивысшим уровнем вознаграждения, сопоставление с окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, которые не имеют взаимосвязи с уровнями окладов в частном секторе этой страны, является нецелесообразным. Однако использование окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, скорректированных путем установления полного сопоставления с вознаграждением в частном секторе, является соответствующей мерой сопоставления, ибо это делает систему вознаграждения Организации Объединенных Наций достаточно привлекательной, чтобы набирать не только гражданских служащих правительства Соединенных Штатов, но также граждан Соединенных Штатов из частного сектора, т.е. всех граждан. Некоторые члены добавили далее, что до 1977 года устанавливалось полное сопоставление между частным и государственным секторами в Соединенных Штатах, и в результате не встречалось никаких серьезных затруднений в применении принципа Ноблемера. В связи с отходом страны-компаратора от своей предыдущей практики установления полного сопоставления вознаграждения возникли проблемы, касающиеся уровня вознаграждения сотрудников категории специалистов. Этот отход явился результатом национальных соображений страны-компаратора, и поэтому его не следует включать в систему вознаграждения Организации Объединенных Наций. Согласно этой точке зрения, сопоставление вознаграждения системы Организации Объединенных Наций следует проводить не с фактически окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, а с теми уровнями окладов, которые будут выявлены в результате установления полного сопоставления вознаграждения частного и государственного секторов.

106. Учитывая этот факт, Комиссия не смогла достичь консенсуса в отношении применения принципа Ноблемера и постановила отложить рассмотрение этого вопроса. Она постановила также, что все другие вопросы, касающиеся основы для определения окладов персонала категории специалистов и выше, такие, например, как уровень разницы, зависимость между окладами и уровнем ответственности и т.д., будут рассмотрены также в более поздние сроки, когда она вновь вернется к рассмотрению этого вопроса в целом.

Пересмотр размера вознаграждения

107. Председатель ККАВ внес на рассмотрение документ, который был единодушно утвержден исполнительными главами всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций на заседании АКК 5 июля 1982 года. АКК уже более не считал возможной отсрочку представления Комиссии и директивным органам рекомендации относительно увеличения уровня окладов сотрудников категории специалистов и выше. АКК указал, что, по его мнению, не следует продолжать откладывать проведение периодического пересмотра размеров вознаграждения, который является составной частью системы окладов, предназначенной для того, чтобы позволять устранять последствия регрессивного характера, связанного с действием системы корректировок по месту службы, учитывая, что со времени последней корректировки окладов (которая носила временный характер) прошло восемь лет, тогда как до этого подобная корректировка в среднем проводилась каждые четыре года. Такая отсрочка рассматривалась персоналом как несправедливое вмешательство в нормальное функционирование системы окладов в условиях, когда снижение покупательной способности их окладов с каждым годом все больше и больше увеличивалось.

108. АКК пришел к выводу о том, что объем необходимой корректировки может быть определен в свете ряда совпадающих показателей, а именно:

"а) снижения покупательной способности окладов в базовой точке системы Организации Объединенных Наций с 1971 года на 5,4 процента;

b) того, что в случае, если бы оклады в гражданской службе страны сопоставления были скорректированы для обеспечения полной сопоставимости с зарплатой в частном секторе в соответствии с Законом 1970 года о сопоставимости оплаты труда, они были бы по меньшей мере на 10 процентов выше (в выражении брутто), чем в настоящее время, а разница между ней и окладами в Организации Объединенных Наций была бы соответственно меньше;

c) контраста между потерей покупательной способности заработной платы в гражданской службе в Соединенных Штатах (что отсрочило корректировку потери в окладах Организации Объединенных Наций) и положительным движением оплаты труда в гражданских службах других стран, в которых расположены штаб-квартиры, в диапазоне прироста от 7 до 35 процентов в период с 1971 года по 1981 год;

d) контраста между потерей покупательной способности окладов Организации Объединенных Наций и приростом реальных доходов в других международных организациях в диапазоне от 5 процентов во Всемирном банке до 29 процентов в Европейских экономических сообществах;

е) того, что, несмотря на заниженный уровень основных окладов в гражданской службе Соединенных Штатов, оклады, выплачиваемые гражданским служащим Соединенных Штатов во многих местах службы за пределами Соединенных Штатов, превышают оклады, предоставляемые системой Организации Объединенных Наций своим сопоставимым сотрудникам-экспатриантам".

109. АКК отметил следующее:

"Принимая во внимание все эти показатели и помня о том, что в течение семи лет в оклады сотрудников категории специалистов не вносилось никаких коррективов, исполнительные главы пришли к заключению, что повышение шкалы чистых окладов на 5 процентов с 1 января 1983 года будет справедливым и разумным в настоящее время.

Сумма 5-процентного прироста базовых чистых окладов на 1983 год и других элементов вознаграждения, в основе которых лежит чистый оклад, для всех организаций и всех источников средств составляет около 45,5 млн. долл. США или 1,3 процента от всех расходов. Соответствующее увеличение примерно на 6,5 процента пенсионных выплат приведет к увеличению взносов организаций в Пенсионный фонд примерно на 10 млн. долл. США".

110. ККАВ также внес предложение относительно того, чтобы увеличение было единообразным в отношении всех классов и ступеней и чтобы предоставленное увеличение не носило регрессивного характера; соответственно следует увеличить валовой оклад, с тем чтобы отразить применение существующих уровней налогообложения персонала к увеличившимся уровням чистых выплат, однако система пенсионного вознаграждения, в рамках которой установлены собственные механизмы регулирования, основанные на ИЦПТ США и СВКМС, изменений не претерпит.

Мнения ФАМГС

111. Председатель ФАМГС заявила, что трудности, связанные с нынешним толкованием принципа Ноблемера, указывают на необходимость срочного решения, которое также должно рассматриваться как временное; то есть увеличение в размере 10 процентов, к предоставлению которого ФАМГС неоднократно призывала Комиссию, с тем чтобы в определенной степени компенсировать снижение в течение ряда лет покупательной способности окладов сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов. ФАМГС без труда поддерживает доводы, приводимые АКК в обоснование повышения окладов, поскольку такие аргументы выдвигались ранее Федерацией. Вместе с тем ФАМГС считает, что АКК не сделал выводов, вытекающих из этих аргументов. Предварительное увеличение на 10 процентов окладов сотрудников, с обратной силой действия 1 января 1982 года, является минимальным приемлемым размером для сотрудников как компенсация за прошлые потери. Согласно только что полученным последним официальным данным, процентное несоответствие в выплатах в частном и государственном секторах Соединенных Штатов составляет на март 1982 года

порядка 20 процентов, при этом здесь не учитываются такие весомые факторы, как потеря покупательной способности в базовой точке системы, положительная эволюция окладов в других национальных гражданских службах, а также то обстоятельство, что уровень пособий на экспатриацию, выплачиваемых сопоставляемой гражданской службой в точках ряда штаб-квартир Организации Объединенных Наций и периферийных мест, выше размеров, выплачиваемых сотрудникам Организации Объединенных Наций. В рекомендации АКК приводится уровень весьма заниженного порядка, который не соответствует обоснованным ожиданиям персонала. ФАМГС выступает за повсеместное увеличение без различия по классам. ФАМГС считает это предложение срочной временной мерой, не связанной с результатами проведения исследований, такого как намеченное новое исследование по определению эквивалентности. Здесь не исключается возможность изучения той степени, в какой система корректив по месту службы компенсирует с помощью заложенного в ней механизма вертикальной регрессивности более значительную потерю покупательной способности у сотрудников категории специалистов, имеющих более низкие классы, однако проведение таких исследований не должно препятствовать предварительному увеличению окладов, необходимость в котором сейчас стала острой. ФАМГС далее выразила оговорки относительно разумности изменения структуры окладов и классов должностей в системе Организации Объединенных Наций в контексте временной меры. Необходимо в принципе произвести и параллельное увеличение в зачитываемом для пенсии вознаграждении, и, на основании предыдущей практики, после решения нынешних проблем, связанных с вознаграждением сотрудников категории специалистов, уровни окладов необходимо будет пересматривать на регулярной основе.

Мнения ККНСАП

II2. Координационный комитет выразил убежденность в том, что необходимость корректировки окладов сотрудников категории специалистов давно назрела, и подтвердил, что персонал общей системы давно занимает позицию в отношении необходимости увеличения в размере 10 процентов, действующего с включением периода начиная с 1 января 1982 года. Учитывая, что проблемы набора персонала существуют в рамках более низких разрядов категории специалистов, от С-1 до С-4, Координационный комитет высказал мнение, что увеличение базовых окладов должно применяться только лишь в отношении разрядов от С-1 до С-5 на регрессивной основе, что уровни базового оклада сверх этих разрядов должны быть заморожены, что взаимосвязь между валовыми окладами и размерами пенсионного вознаграждения должна находиться под тщательным контролем и в случае необходимости подвергаться переоценке с учетом индексов СВКМС и ИЦПТ США и что налогообложение персонала должно переоцениваться в свете взаимосвязи с уровнями налогообложения в стране сопоставления и с учетом изменения, имевшего место после 1 июля 1982 года. Комитет также обратился с просьбой о включении дополнительной величины корректива по месту службы в базовый оклад, как это делалось в 1977 и 1981 годах, с тем чтобы также увеличить размер Р пенсионного вознаграждения, что потребует проведения оценки в рамках Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, а также содействовать обеспечению более эффективных стимулов с целью привлечения и набора квалифицированных специалистов не только в Центральных учреждениях, но и в других местах службы.

II3. В отношении вопроса о содержании работы с целью определения размеров окладов на уровне ЗГС и ПГС, Комитет призвал Комиссию поручить своему секретариату продолжить исследования в соответствии с выдвинутыми секретариатом предложениями.

Обсуждение и решения Комиссии

II4. Комиссия возобновила рассмотрение вопроса о размерах вознаграждения на основе подготовленных ее секретариатом документов на пятнадцатой и шестнадцатой сессиях, а также принятого АКК заявления относительно просьбы об увеличении в размере 5 процентов чистого базового оклада, наряду с другими элементами вознаграждения, основанного на чистом окладе. Кроме того, Комиссия рассмотрела заявления ФАМГС и Координационного комитета, а также телеграммы, полученные от значительного числа ассоциаций персонала, обращающихся с просьбой об увеличении в размере 10 процентов. Отдельные члены отметили, что, хотя на последних сессиях Комиссии персонал постоянно обращался с просьбой относительно увеличения, для выработки соответствующего решения организациям потребовалось два года, что заявление АКК было представлено лишь за неделю - 10 дней до рассмотрения Комиссией этого вопроса и что члены Комиссии получили тексты на соответствующих языках лишь за день до того, как Комиссия должна была заняться этим вопросом. Поэтому они не могли согласиться рассматривать просьбу об увеличении в размере 5 процентов, заявив при этом о своей готовности перенести рассмотрение данного вопроса на следующую сессию Комиссии, после того как будет проведен надлежащий анализ и изучение. Другие члены не разделяли такого мнения.

II5. Один из членов коснулся сопоставления данных об окладах в системе Организации Объединенных Наций с данными по национальным гражданским службам некоторых государств-членов и усомнился в правильности результатов особенно в отношении национальной службы его страны, заявив о необходимости дополнительного анализа и проверки таких данных. По его мнению, данные по Европейскому экономическому сообществу (ЕЭС) и по так называемым "скоординированным организациям" (Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Организация Североатлантического договора (НАТО), Европейского совета, Европейского космического агентства и т.д.) были предоставлены в отрыве от общего контекста. Не было указано о принятом решении сократить в предстоящие десять лет реальные доходы сотрудников ЕЭС. По сути дела в период 1981-1991 годов к чистому вознаграждению этих сотрудников будет применяться вычет. Этот вычет будет постепенно увеличиваться с 2,54 процентов в первый год до 12,7 процента к концу пятого года (в конце пятого года этот вопрос будет затем вновь рассмотрен). В свою очередь, скоординированные организации приняли 18 марта 1982 года решение о том, что механизмы коррективов окладов больше не будут вносить поправку на 100 процентов в связи с повышением стоимости жизни. Другой член, поддержав эту точку зрения, указал тем не менее на то, что в ЕЭС и в рамках скоординированных организаций с 1975 года было произведено увеличение реальных окладов на 3 процента. Однако он не мог согласиться с просьбой АКК о восстановлении покупательной способности окладов с 1971 года. В 1975 году было произведено увеличение на 6 процентов после рассмотрения Консультативным советом по международной гражданской службе (КСПГС) предложения АКК относительно увеличения в размере 8 процентов; в 1975 и 1976 годах Комиссия по международной гражданской службе вновь рассматривала размер вознаграждения сотрудников категории специалистов и пришла к выводу, что он является удовлетворительным. В этих условиях, по его мнению, действительно произошло снижение покупательной способности на 2,8 процента, однако он мог согласиться лишь с увеличением окладов на 3 процента для восстановления покупательной способности.

II6. Другие члены указали на то, что доводы относительно потери покупательной способности сотрудников международной гражданской службы, по их мнению, являются неубедительными, учитывая, что потери для сотрудников национальной гражданской службы во многих случаях были более значительными в последние годы и что сотрудники национальной гражданской службы были вынуждены пойти на большие жертвы. Один из членов Комиссии указал на то, что таких жертв нельзя ждать от международных гражданских служащих. С другой стороны, ряд членов выразили мнение, что сопоставление окладов с учетом трех стран Европы и других международных организаций является неуместным, поскольку Комиссия согласилась определять оклады для сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов на основе принципа Ноблемера, который не оспаривается ни одной из сторон.

II7. Когда один из членов Комиссии спросил, являются ли причиной просьбы увеличить оклады проблемы привлечения и закрепления кадров, председатель ККАВ ответил утвердительно, указав при этом, что в

связи с отсутствием статистических данных относительно лиц, не подавших заявлений на работу в системе Организации Объединенных Наций, АКК не выдвигал этого аргумента в поддержку просьбы об увеличении окладов сотрудников категории специалистов и выше.

II8. Наряду с тем, что некоторые члены придерживались мнения о неоснованности увеличения окладов в настоящий момент, большинство членов Комиссии выступили за увеличение окладов у сотрудников категории специалистов и выше. Некоторые члены считали правомерным увеличение на основе применения принципа Ноблемера и выразили сожаление по поводу того, что с момента последнего увеличения прошло восемь лет. Один из членов, в частности, указал на периодические пересмотры и корректировки базового оклада у сотрудников категории специалистов в 1962, 1966, 1969, 1971 и 1975 годах, т.е. в среднем каждые четыре года. Он отметил, что пока не завершена разработка методики сопоставления общей компенсации и не проведен обзор разницы на основе такого сопоставления, АКК выступает с просьбой произвести предварительную корректировку в размере 5 процентов, чтобы не держать сотрудников в состоянии затянувшейся неопределенности. Другие связывали увеличение с восстановлением покупательной способности с 1975 года и выступали за увеличение в размере 3 процентов. Среди выступавших за увеличение отдельные члены считали возможным увеличение свыше 5 процентов, другие выступали за 5 процентов. Двое из этих членов выступили за установление регрессивности в выделяемом увеличении, т.е. чтобы в процентном соотношении увеличение у более низких классов было выше увеличения в классах верхнего ряда. В связи с тем, что Комиссии не удалось достичь консенсуса по размеру увеличения, несколько членов предложили оставить решение этого вопроса за Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи 20/. Соответственно было решено направить вышеизложенные мнения на рассмотрение и решение Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций.

4. Дополнительные выплаты международным гражданским служащим и смежные вопросы

II9. Генеральная Ассамблея в резолюции 36/233 просила Комиссию принять "всеобъемлющее исследование вопроса о дополнительных выплатах международным гражданским служащим и всех соответствующих вопросов".

I20. На своей пятнадцатой сессии Комиссия рассмотрела историю проблемы дополнительных выплат, а также соответствующие обсуждения Генеральной Ассамблеи.

Мнения организаций и персонала

I21. Председатель ККАВ признал, что помимо информации, полученной Комиссией от трех правительств в отношении их законодательства и практики, имеется мало конкретных данных о дополнительных прибавках к окладам и вычетах из окладов отдельных сотрудников, осуществляемых правительствами государств-членов. По мнению ККАВ, Комиссии следует призвать Генеральную Ассамблею к тому, чтобы она на своей тридцать седьмой сессии просила все правительства предоставить такую информацию Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для передачи ее Комиссии в целях проведения анализа.

I22. Председатель ФАМГС вновь подтвердила мнение Федерации о том, что дополнительные выплаты сотрудникам осуществлялись в основном в связи с недостаточностью вознаграждения и что нерационально пытаться регулировать эти выплаты путем применения административных мер.

Обсуждение и решение Комиссии

I23. Члены Комиссии отметили, что Генеральная Ассамблея передала этот вопрос на рассмотрение Комиссии, не приняв решения, о котором Комиссия дважды просила раньше, а именно, в 1980 21/ и 1981 годах 22/. Рассматривая мандат, содержащийся в резолюции 36/233 Генеральной Ассамблеи, Комиссия отметила, что она не имеет непосредственных контактов с государствами-членами. В таких обстоятельствах Комиссия не в состоянии предпринять подобное всеобъемлющее исследование, и, если оно будет сочтено необходимым, то предпринять такое исследование надлежит Организации Объединенных Наций и другим организациям.

I24. После более глубокого изучения данного вопроса и учета мнений, выраженных Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи на ее тридцать шестой сессии, Комиссия сделала вывод о том, что она уже рассмотрела данный вопрос в рамках своей компетенции. Поэтому она просила Генеральную Ассамблею принять надлежащие меры в целях улучшения положения. В этой связи она повторяет рекомендацию, которую она сделала Ассамблее в более ранних отчетах, а именно, обратить внимание всех государств-членов на то, что практика дополнительных выплат является ненужной, нецелесообразной и нежелательной, и более того, она не соответствует нормам Положений о персонале. Эта рекомендация относится ко всем видам дополнительных выплат в настоящее время и в будущем.

В. Вопросы, связанные с системой коррективов по месту службы

1. Общий обзор целей и функционирование системы коррективов по месту службы

125. В пункте 2 раздела I резолюции 34/165 Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций предложила Комиссии "безотлагательно приступить к глубокому и всеобъемлющему обзору целей и функционирования системы коррективов по месту службы". Доклад о прогрессе, достигнутом Комиссией, касающийся этого обзора, был представлен Генеральной Ассамблее в шестом 23/ и седьмом 24/ годовых докладах Комиссии.

126. В пункте 1 раздела III резолюции 36/233, принимая во внимание доклад Комиссии, Генеральная Ассамблея просила КМГС "уделять первоочередное внимание завершению глубокого и всеобъемлющего обзора целей и функционирования системы коррективов по месту службы с целью устранения несоответствий в системе и обеспечения равенства".

127. На своей пятнадцатой сессии Комиссия определила ряд вопросов, касающихся функционирования системы коррективов по месту службы, которые требуют дальнейшего рассмотрения Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы. Она включила эти вопросы в повестку дня седьмой сессии ККВКМС с тем, чтобы дать возможность Комиссии завершить свой обзор системы коррективов по месту службы.

Мнения организаций и персонала

128. При рассмотрении прогресса, достигнутого в ходе глубокого обзора системы коррективов по месту службы, председатель ККАВ одобрил прогресс, достигнутый за последние два года, отметив, однако, что ряд составляющих исследований все еще не закончен.

129. Председатель ФАМГС, выразив согласие с общим представлением о том, что в ходе претворения в жизнь пересмотренной методологии измерения стоимости жизни был достигнут определенный прогресс, предостерегла от чрезмерного оптимизма в отношении успехов этой деятельности. Федерация также выразила озабоченность по поводу того, что в ходе обзора административных аспектов системы коррективов по месту службы ККВКМС предложил дальнейшее расширение правила четырех месяцев, относительно которого Федерация с давних пор выражала опасение. Представитель ККНСАП, отметив статус обзора системы коррективов по месту службы, подчеркнул необходимость предоставления соответствующих ресурсов Секции КМГС по вопросам стоимости жизни.

Обсуждения и решения Комиссии

130. Технические аспекты обследования измерения стоимости жизни. Претворение в жизнь пересмотренной методологии обследования, одобренной Комиссией на ее четырнадцатой сессии, происходило без излишних трудностей. В настоящее время ведется подготовка к использованию

новой методологии в ряде мест службы, где расположены штаб-квартиры или региональные отделения организации общей системы. Хотя результаты использования новой методологии будут видны лишь по завершению этих обследований и других обследований мест службы, Комиссия будет следить за этими результатами на непрерывной основе.

131. Место жилищных расходов в системе коррективов по месту службы. ККВКМС смог детально рассмотреть этот вопрос на своей седьмой сессии, и ряд улучшений, рекомендованных Комитетом, был утвержден Комиссией. ККВКМС и Комиссия рассмотрели проблему жилищных расходов, стоящую перед вновь прибывшими сотрудниками в некоторых местах службы, которые в настоящее время не охватываются системой субсидирования арендной платы. После изучения статистических данных относительно жилищных расходов сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, Вашингтоне (округ Колумбия), Монреале, Вене и Риме Комиссия отметила, что вновь прибывающие сотрудники вынуждены платить за аренду квартир значительно более высокие ставки по сравнению со старожилами в этих местах службы. Комиссия далее отметила, что ККВКМС согласен с необходимостью нахождения какого-то решения проблемы высоких жилищных расходов у вновь прибывающих сотрудников в местах службы, которые в настоящее время не охватываются системой субсидирования арендной платы. Вместе с тем, ККВКМС не смог рекомендовать распространение системы субсидирования арендной платы на эти места службы, поскольку он был не в состоянии определить последствия для системы коррективов по месту службы такого распространения даже на ограниченную группу сотрудников (вновь прибывающих). Отметив остроту этого вопроса, Комиссия постановила создать рабочую группу в составе двух членов ККВКМС и его председателя, которая должна изучить последствия распространения системы субсидирования арендной платы на места службы, которые в настоящее время не охвачены применением индекса корректив по месту службы в базовой точке системы (Нью-Йорк), а также корректив по месту службы в других точках, и представить Комиссии доклад на ее семнадцатой сессии.

132. Выделение элементов, связанных с инфляцией и валютными изменениями, в системе коррективов по месту службы. В своем начальном обзоре отклонений в системе коррективов по месту службы, Комиссия изучила взаимодействие валюты и инфляции, однако не смогла прийти к приемлемому решению. На седьмой сессии ККВКМС Комиссия рассмотрела предложения, касающиеся изменения индекса коррективов по месту службы вследствие факторов, связанных с валютными изменениями в случаях колебания местных валютных курсов. Комиссия отметила, что обследование мест службы обеспечивает коренное перебазирование индекса для приспособления к некоторым отклонениям, вызванным изменением валютных курсов, и она считает, что усовершенствованные нормативы для мест службы помогут ликвидировать эти отклонения. Комиссия просила свой секретариат и впредь проводить исследования в этой области, в частности, учитывая сложные взаимодействия некоторых элементов, которые в сочетании друг с другом приводят к убыткам или прибылям при колебании валютных курсов, и представить доклад ККВКМС на его восьмой сессии. Дополнительная информация по этому вопросу содержится в пунктах 142-146 ниже.

133. Рассмотрение взносов в Пенсионный фонд в системе коррективов по месту службы. Комиссия напомнила о том, что она рассмотрела этот вопрос на предыдущих сессиях на основе информации, представленной ее секретариатом и ККВКМС. Комиссия считает, что рассмотрение взносов в Пенсионный фонд не противоречит принятому ею понятию расходов на потребление и, что поэтому никаких изменений в настоящее время не предлагается. Однако она вернется к этому вопросу позднее, когда ККВКМС сможет представить ряд окончательных предложений после проведения дальнейших исследований.

134. Возможные отклонения в районах с высокой и низкой стоимостью жизни. В пункте 103 своего седьмого годового доклада Комиссия уже ознакомила Генеральную Ассамблею со своими предварительными соображениями по этому вопросу. Вслед за изучением доклада седьмой сессии ККВКМС Комиссия отметила, что отклонения тесно связаны с колебаниями валютных курсов, в районах с низкой стоимостью жизни - в качестве функции внешних расходов, а в районах с высокой стоимостью жизни - в качестве внутреннего элемента. Она далее отметила улучшения, являющиеся результатом применения пересмотренной методологии. Однако Генеральная Ассамблея может отметить, что, согласно пункту 104 седьмого годового доклада Комиссии, внешние обязательства являются вопросом, который требует административного, а не технического решения.

135. Регулирование системы коррективов по месту службы. На своей шестнадцатой сессии Комиссия утвердила ряд изменений в существующих процедурах регулирования системы коррективов по месту службы, которые окажут помощь в случаях резкой девальвации валюты и избыточной инфляции.

136. Обработка данных и компьютеризация. Комиссия отметила, что дальнейшее улучшение функционирования системы коррективов по месту службы является результатом проводимой компьютеризации работы ее Секции по вопросам стоимости жизни.

Заключительные замечания

137. Генеральная Ассамблея возможно отметит, что Комиссия в ближайшем будущем будет участвовать в осуществлении следующих мероприятий:

- а) разработка учебной программы для координаторов на местах;
- б) издание пособия для персонала в целом и технического руководства для координаторов обследований и администраторов на местах;
- с) дальнейшее изучение использования регрессивного анализа нормативов арендной платы;
- д) исследование по изучению последствий распространения системы субсидирования арендной платы на местах службы, которые в настоящее время не охвачены этой системой;

е) последствия исключения расходов на арендную плату из системы коррективов по месту службы;

г) дальнейшие исследования по изучению возможности исправления отклонений в результате динамики валютных курсов.

138. Комиссия постановила сообщить Генеральной Ассамблее, что всеобъемлющий обзор системы коррективов по месту службы, который она проводила в соответствии с резолюцией 34/165, в настоящее время в целом завершен. Однако она желает отметить, что система коррективов по месту службы непрерывно подвергается новым экономическим и статистическим изменениям, и что сам глубокий обзор, произведенный Комиссией за последние три года, явится основой для дальнейших улучшений и изменений в последующие годы. Комиссия будет и впредь направлять работу своего секретариата в выполнении проводимых или планируемых долгосрочных исследований.

2. Функционирование системы коррективов по месту службы и системы субсидирования арендной платы

I39. Комиссия продолжала выполнять возложенную на нее в соответствии со статьей IIc ее статута функцию установления "классификации мест службы в целях применения системы коррективов по месту службы". Однако за рассматриваемый период ни в одной из штаб-квартир мест службы не было проведено ни одного всеобъемлющего обследования, поскольку новая методология оценки стоимости жизни находилась в стадии разработки. В ближайшем будущем обследования будут проведены, по меньшей мере, в пяти штаб-квартирах мест службы.

I40. О движении классификации в целях определения коррективов по месту службы во всех местах службы и о периодическом пересмотре порогов субсидирования арендной платы сообщается всем организациям общей системы через ежемесячные циркуляры, выпускаемые Председателем, действующим в соответствии с полномочиями, предоставленными ему Комиссией. В аналогичных циркулярах сообщается об изменениях ставок для выплаты суточных, также устанавливаемых Комиссией в соответствии со статьей II b ее статута.

I41. На своей двенадцатой сессии Комиссия снизила на один класс индекс коррективов по месту службы для Женевы по сравнению с его уровнем на октябрь 1979 года, и, за исключением случая колебания валютных курсов, заморозила индекс до тех пор, пока новый индекс не достиг уровня 244,1. Генеральная Ассамблея была поставлена об этом в известность шестым годовым докладом Комиссии 25/.

I42. По просьбе союзов и ассоциаций персонала женевских организаций на своей пятнадцатой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о коррективах по месту службы для Женевы. Представители персонала женевских организаций заявили, что решение о сокращении коррективов по месту службы для Женевы на 5 процентов было основано на результатах двух обследований, которые, как выяснилось, являются довольно противоречивыми с технической точки зрения. Представители персонала заявили далее, что статистические данные, опубликованные ККАВ, показали, что снижение покупательной способности персонала категории специалистов и выше в Женеве на 10 процентов превысило снижение покупательной способности персонала в Нью-Йорке. И это, как они заявили, противоречит первоначальной цели системы коррективов по месту службы, которая должна поддерживать паритет покупательной способности с базой системы - Нью-Йорком. Представители персонала настоятельно призвали Комиссию пересмотреть ее более раннее решение.

I43. Представитель женевских организаций выразил озабоченность в связи со снижением покупательной способности вознаграждения, выплачиваемого сотрудникам категории специалистов и выше в Женеве. Одной из приведенных причин такого снижения реальных доходов было укрепление местной валюты по сравнению с долларом Соединенных Штатов. Он настоятельно призвал Комиссию провести как можно скорее новое обследование стоимости жизни, используя пересмотренную методологию, утвержденную Комиссией на ее четырнадцатой сессии.

I44. Комиссия пришла к выводу, что за последние годы снижение покупательной способности стало ощутимо для персонала категории специалистов и выше в Женеве в большей степени и раньше, чем оно стало ощутимо для персонала в Нью-Йорке. Комиссия отметила, что подобное снижение может быть объяснено тем, что соотношение сумм корректива по месту службы и индексной единицы характеризуется регрессивностью, что привело к недокомпенсации в случае валютной оценки. Однако Комиссия придерживалась точки зрения, что случай с Женевой не является единственным в своем роде и должен рассматриваться в более широком контексте проблем, вызванных, среди прочего, колебаниями валютных курсов как одним из источников перекосов и аномалий в системе коррективов по месту службы. Поэтому она включила этот вопрос в повестку дня седьмой сессии ККВКМС с целью рекомендовать Комиссии на ее шестнадцатой сессии меры для исправления положения.

I45. На своей шестнадцатой сессии Комиссия отметила, что ККВКМС был представлен ряд альтернативных предложений для решения проблем, возникающих в связи с колебанием валют. Из-за сложности проблемы данному Комитету не удалось добиться какого-либо окончательного результата, и поэтому он рекомендовал Комиссии принять временную корректирующую меру, которая может быть применена к вознаграждению персонала в местах службы, где была произведена существенная оценка местной валюты.

I46. Комиссия согласилась с рекомендацией ККВКМС о том, что ее секретариату следует продолжать изучение данного вопроса и что тем временем во всех странах, где была произведена оценка местной валюты за период между последними двумя сопоставительными обследованиями, следует применять коэффициент, корректирующий размер вознаграждения. Комиссия согласилась также с тем, что временную меру, рекомендованную ККВКМС, следует использовать для изменения мультипликаторов коррективов по месту службы пострадавших мест службы, начиная с I августа 1982 года. В мультипликатор коррективов по месту службы следует по-прежнему вносить поправку до тех пор, пока не будет получено пригодного для осуществления результата любого нового сопоставительного обследования или не будет найдено решения проблемы.

ГЛАВА У

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

А. Общая методология проведения исследований наилучших преобладающих условий службы

147. После нескольких лет работы по проведению исследования с целью определения наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и другого персонала, набираемого на местах, в соответствии со статьей 12 ее статута, Комиссия начала работу по опубликованию всеобъемлющей методологии. В своей резолюции 35/214 А Генеральная Ассамблея одобрила работу Комиссии в этой области. Работа Комиссии по общей методологии преследует широкую цель разработки методологии, в которой будут применяться одни и те же принципы во всех местах службы в районах расположения штаб-квартир и, с некоторыми изменениями, ко всем местам службы вне расположения штаб-квартир, допуская при этом гибкость в применении данных принципов с учетом местных условий.

148. Как Комиссия сообщила Генеральной Ассамблее в своем седьмом годовом докладе 26/, разработка общей методологии исследования наилучших преобладающих условий службы является частью поэтапного подхода в рассмотрении Комиссией принципов и методов применения принципов определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и набираемого на местах персонала других категорий. Первый этап рассмотрения заключался в определении общей методологии исследования большого числа предварительно отобранных лучших нанимателей в местах службы в районах расположения штаб-квартир. Вторым этапом обзора заключался во включении данных об окладах и других условиях службы на местах, а также о периодических коррективах к окладам, других пособиях, налогообложении персонала и зачитываемом для пенсии вознаграждении для сотрудников во всех местах службы. Третий этап будет состоять во

включении данных о социальном обеспечении, шкале окладов для набираемого на местах персонала других категорий, выплате сверхурочных и надбавок за работу в вечернюю смену, а также других методов определения наилучших преобладающих условий службы.

I49. Секретариат Комиссии представил всеобъемлющую и разработанную в деталях методологию в отношении мест службы в районах расположения штаб-квартир на рассмотрение Комиссии на ее четырнадцатой, пятнадцатой и шестнадцатой сессиях. На своей шестнадцатой сессии Комиссия начала рассмотрение общей методологии в отношении мест службы вне расположения штаб-квартир в свете предварительного анализа, проведенного ее секретариатом.

Мнения организаций и персонала

I50. В отношении методологии, применяемой к штаб-квартирам, как организации, так и персонал представили Комиссии на ее пятнадцатой сессии всеобъемлющие документы, касающиеся определенных деталей предлагаемой методологии; в то же время ФАМГС охватила также вопросы, касающиеся методологии, применяемой в отношении мест службы вне расположения штаб-квартир. Председатель ФАМГС также просил о том, чтобы утверждение Комиссией окончательного текста методологии для мест службы вне расположения штаб-квартир носило предварительный характер, что дало бы время для консультаций с персоналом до начала шестнадцатой сессии. ФАМГС зарезервировала свою позицию в отношении этой методологии, поскольку в окончательном тексте не были учтены ее замечания.

I51. На шестнадцатой сессии организации и персонал представили окончательные замечания по методологии, применяемой в отношении мест службы в районах расположения штаб-квартир. Представители организаций и персонала высказали предварительные замечания в отношении общей методологии, применяемой в отношении мест службы вне расположения штаб-квартир.

Осуждение и решения Комиссии

I52. На своей пятнадцатой сессии Комиссия приняла предварительный текст общей методологии, применяемой в отношении мест службы в районах расположения штаб-квартир, и согласилась рассмотреть любые замечания по предварительному тексту, полученному от ККАВ и ФАМГС, однако не начинать вновь общей дискуссии по данной методологии. На своей шестнадцатой сессии Комиссия утвердила общую методологию в окончательном виде, текст которой включен в настоящий документ в качестве приложения II. После второго цикла обследований в местах расположения штаб-квартир будет проведен обзор.

153. В отношении исследования общей методологии, применяемой к местам службы вне расположения штаб-квартир, Комиссия согласилась с необходимостью рассмотреть полностью все элементы, касающиеся этой методологии, и отложить рассмотрение окончательного текста методологии до своей восемнадцатой сессии. Она выдвинула некоторые широкие принципы, с тем чтобы помочь своему секретариату в его дальнейших исследованиях, и просила представить Комиссии на ее семнадцатой сессии доклад о ходе работы. Приняв такое решение, Комиссия уполномочила свой секретариат принять участие в качестве наблюдателя в проведении на местах отдельных обследований с целью получить данные, необходимые для Комиссии.

В. Периодические коррективы в промежутках между обследованиями наилучших преобладающих условий службы

154. В своем седьмом годовом докладе Комиссия представила Генеральной Ассамблее рекомендации 27/ в отношении этапов осуществления ее всеобъемлющего изучения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников других категорий, набираемых на местах. Частью второго этапа являлось исследование периодических коррективов окладов; оно было рассмотрено Комиссией на ее пятнадцатой сессии.

Мнения организаций и персонала

155. Председатель ККАВ отметил, что на рассмотрении Комиссии находится вопрос о периодических коррективах в отношении службы в местах расположения штаб-квартир, однако любое решение в этой связи может оказать косвенное воздействие на принципы, которые должны применяться в периферийных местах службы. В этой связи он подчеркнул, что независимо от того, какую методологию разработает Комиссия, она должна применяться лишь в местах расположения штаб-квартир и она не должна наносить ущерба дальнейшему обсуждению вопросов в этой области.

156. Представитель ФАМГС, отметив, что в исследовании рассматривались процедуры промежуточной корректировки, которые следует применять в местах расположения штаб-квартир, вновь заявил о необходимости в разработке метода корректировки окладов в промежутках между обследованиями в других местах службы, помимо штаб-квартир, где высокие темпы инфляции вызывают настоятельную необходимость в применении такого механизма промежуточной корректировки. Что касается процентной корректировки к шкале чистых окладов, то ФАМГС заявила, что корректировочный коэффициент не должен быть ниже 90 процентов движения отдельного индекса.

Обсуждение и решение Комиссии

157. После рассмотрения этих вопросов Комиссия одобрила принцип автоматической корректировки в промежутках между обследованиями окладов в местах расположения штаб-квартир. Для применения этого принципа она утвердила следующую методологию:

а) коррективы следует вводить на базе соответствующего индекса или комбинации индексов (заработная плата или цена), который, как было показано, фиксирует в результате его применения динамику окладов, которая, как правило, подтверждается последующими обследованиями;

б) этот индекс должен быть надежным и публиковаться на регулярной (предпочтительно ежемесячной) основе без длительных задержек; он должен относиться к тому же географическому району, который охвачен обследованием окладов; и при его отнесении к конкретным экономическим секторам он должен в основном соответствовать тем из них, которые охвачены в обследовании окладов;

с) коррективы к шкале окладов следует вводить в действие на следующий месяц после того, как базовый индекс переместился более чем на 5 процентов по сравнению с уровнем, достигнутым во время последней корректировки;

д) в процентном отношении коррективы к следующей шкале окладов должны быть единообразными на всех уровнях, чтобы не вносить таким образом никаких изменений в структуру шкалы окладов, и должны соответствовать изменению величины базового индекса с уменьшением на величину коэффициента, который отражает воздействие налогообложения на внешние доходы, подлежащие налогообложению, в соответствии с установленным во время проведения обследования окладов значением этого коэффициента. В то же время следует учитывать изменения в местном налогообложении, с тем чтобы базовый индекс оправдывал корректировку шкалы;

е) в том случае, если в течение 12 месяцев базовый индекс не изменится менее чем на требуемые 5 процентов, коррективы тем не менее должны быть введены на основе этого изменения индекса за двенадцатимесячный период после предыдущей корректировки с учетом коэффициента налогообложения. Во время введения таких коррективов следует учитывать изменения в местном налогообложении.

С. Надбавки

1. Надбавка за знание языка

I58. На своей тринадцатой сессии Комиссия утвердила поэтапный подход для обзора основы и метода применения принципов определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе. Комиссия включила надбавку за знание языка в качестве части второго этапа ее обзора и определила всеобъемлющий перечень вопросов, которые необходимо учесть при рассмотрении этой надбавки.

I59. На своей шестнадцатой сессии Комиссия рассмотрела представленный организациями документ, в котором описывается история вопроса, касающегося надбавки, а также характеризуется текущая практика в определении уровня надбавки и ее регулировании.

I60. Организации сообщили Комиссии, что все организации, за исключением Всемирного почтового союза (ВПС), предусматривают в своих правилах о персонале предоставление надбавки за знание языка сотрудникам категории общего обслуживания при наличии свидетельства об аттестации по одному из официальных языков, отличных от родного языка, или, если родной язык не совпадает с каким-либо из официальных языков, по другому языку, отличному от того, в отношении которого требуется аттестация в соответствии с условиями их назначения. Надбавка, как правило, устанавливается в размере 5 процентов от минимального уровня чистого оклада, соответствующего классу секретаря, знающего два языка, и увеличивается по мере того, как оклад, на основе которого она устанавливается, повышается, по крайней мере, в размере 15 процентов, с учетом той даты, когда такая надбавка устанавливалась последний раз.

Надбавка может выплачиваться при наличии свидетельства о знании третьего языка в размере 50 процентов от уровня надбавки за знание второго языка 28/. Надбавка представляет собой чистую сумму, подлежащую выплате на ежемесячной основе по частям наряду с окладом, и включается в размере ее чистой величины в зачитываемое для пенсии вознаграждение.

I61. Комиссия также была информирована о том, что за исключением трех организаций – Международной организации труда (МОТ), Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) и Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) – надбавка за знание языка, отличного от официального языка, не выплачивается. Во всех организациях, в которых предусматривается предоставление надбавки, официальными языками являются английский, французский и испанский, к которым также добавляются арабский, китайский, немецкий и русский, в зависимости от организации, а в некоторых случаях – от места службы.

I62. Организации указали, что предоставление надбавки за знание языка для сотрудников категории общего обслуживания не связано с какой-либо значительной проблемой, и поэтому каких-либо существенных изменений к концепции или регулированию предоставления таких выплат предложено не было.

Мнения ФАМГС

I63. Председатель ФАМГС заявила о необходимости продолжать поощрять использование персоналом нескольких языков на основе предоставления надбавок за знание языка. Федерация внесла предложение относительно того, чтобы надбавка за знание языка выплачивалась за знание до четырех официальных языков и чтобы размер надбавки за знание третьего и четвертого официального языка был таким же, как и размер надбавки для второго языка.

Обсуждение и решения Комиссии

I64. Комиссия отметила, что, хотя в правилах о персонале большинства организаций предусматривается организация через регулярные промежутки времени проверки сохранения аттестационного уровня знаний того или иного языка (языков), за который выплачивается надбавка, организации, как правило, строго не придерживаются этих положений. Комиссия высказала мнение, что организации должны обеспечивать выполнение положений, предусмотренных этим правилом, и организовывать через регулярные промежутки времени проверку сохранения сотрудниками аттестационного уровня знаний того или иного языка.

165. Комиссия также отметила, что процедура, касающаяся определения размера надбавки, т.е. на основе минимального объема чистого оклада секретаря, знающего два языка, в большинстве случаев не будет связана с какими-либо проблемами, однако там, где организации используют секретарей, знающих два языка, в рамках более чем одного класса, будет необходимо определить соответствующий класс, который должен использоваться для применения этой процедуры. Комиссия приняла решение, что в таких случаях следует исходить из минимального оклада для наиболее низкого класса секретаря, знающего два языка.

166. Комиссия постановила одобрить надбавку за знание языка в том виде, в котором она в настоящее время установлена, определена и регулируется. В целом Комиссия пришла к единому мнению в отношении следующего:

а) надбавка за знание языка должна выплачиваться при наличии свидетельства о знании (однако не обязательно при условии использования) второго или третьего официального языка;

б) надбавка за знание языка не должна выплачиваться сотруднику за знание родного языка или же при наличии у него свидетельства о знании официального языка, по которому он должен иметь аттестацию в соответствии с условиями его назначения;

с) надбавка должна предоставляться в виде чистой суммы (на которую не распространяется налогообложение персонала), а ее чистая величина должна включаться в пенсионное вознаграждение;

д) надбавка должна устанавливаться в размере 5 процентов чистого оклада для ступени I, соответствующего наиболее низкому классу секретаря, знающего два языка, и корректироваться каждый раз, когда происходит увеличение этого чистого оклада по крайней мере в размере 15 процентов, с учетом даты, когда надбавка устанавливалась последний раз;

е) аттестация должна подтверждаться на основе соответствующего экзамена, причем проверка сохранения аттестационного уровня должна проводиться через регулярные периоды времени.

2. Надбавка для нерезидентов

167. На своей тринадцатой сессии Комиссия одобрила поэтапный подход к рассмотрению принципов и методов применения этих принципов для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местах. Комиссия включила надбавку для нерезидентов в содержание второго этапа своего обзора и наметила всеобъемлющий перечень вопросов, которые необходимо изучить в рамках рассмотрения этой надбавки.

168. На своей шестнадцатой сессии Комиссия рассмотрела документ, представленный ККАВ, в котором изложена историческая перспектива в отношении данной надбавки, описана текущая практика ее применения и приведены статистические данные о количестве сотрудников, получающих эту надбавку, и о ее размерах в различных местах службы. В 1981 году 2 260 сотрудников получили надбавку в общем размере 1,8 млн. долл. США.

169. Было отмечено, что надбавка для нерезидентов существует с 1951 года, когда она была установлена на основе рекомендации Комитета экспертов по окладам, надбавкам и системе отпусков (1949 год). Комитет рекомендовал следующее:

"Во всех случаях, когда местные оклады или заработная плата недостаточно высоки, чтобы привлечь необходимый персонал из других стран, такой персонал, помимо местного оклада или заработной платы, должен получать постоянную надбавку для нерезидентов в виде единообразной суммы (которая может быть

пересмотрена в случае необходимости), которая должна быть установлена на достаточно высоком уровне, чтобы позволить набирать и удерживать персонал, обладающий необходимой квалификацией, но, с другой стороны, не должна быть выше уровня, необходимого для достижения этого положения".

I70. Специальный комитет по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций рассмотрел в 1971-1972 годах вопрос об этой надбавке и отметил, что соотнесение целей надбавки с ее размерами, установленными в различных местах службы, является трудной задачей. Он рекомендовал Комиссии исследовать данный вопрос. Исследование должно охватывать отмеченные колебания размеров надбавки между местами службы, где расположены штаб-квартиры; постоянно высокий уровень надбавки в некоторых местах службы и определение "нерезидента" для целей применения надбавки.

I71. В настоящее время все организации предусматривают в своих правилах возможность набора сотрудников категории общего обслуживания не на местной основе, признавая тот факт, что могут существовать определенные навыки, например знание необходимого языка, которые не имеются на местном рынке рабочей силы. Основное требование, предъявляемое к такому неместному статусу, заключается в том, что сотрудник набирается за пределами района места службы и не обладает гражданством страны, где расположено данное место службы. Требования в отношении набора на местной основе в определенной степени зависят от места службы и, несомненно, от оценки организацией того, в какой степени ей потребуется прибегать к набору не на местной основе. Например, некоторые организации отказываются предоставлять неместный статус лицам в том или ином месте службы ввиду того, что их супруги являются резидентами в данном месте службы, или лицам, которые являются супругами сотрудников категории специалистов или сотрудников категории общего обслуживания, набранных не на местной основе. Все организации предусматривают прекращение действия неместного статуса в случае приобретения гражданства страны места службы, хотя большинство из них считают, что приобретение гражданства посредством заключения брака не является достаточной причиной для лишения сотрудника неместного статуса.

Мнения организаций

I72. Вследствие сложного характера связанных с этим вопросов и ввиду разнообразия практики применения надбавки для нерезидентов, организации предложили Комиссии рассмотреть следующие вопросы:

а) степень, в которой основной принцип, заключающийся в том, что сотрудники категории общего обслуживания набираются на местной основе, должен согласовываться с необходимостью набирать персонал, обладающий навыками, не имеющимися в периферийных местах службы;

b) цель надбавки для нерезидентов, которая традиционно является инструментом набора и удержания персонала, но которая не может больше использоваться в некоторых местах службы;

c) определение размеров надбавки, которое основывается на ряде концепций, а в местах службы помимо Европы и Северной Америки - на практике внешних объектов сопоставления;

d) основания для включения надбавки в зачитываемое для пенсии вознаграждение, что является текущей практикой ввиду того, что надбавка представляет собой определенную долю компенсации за дополнительные расходы в связи с экспатриацией;

e) установление сроков выплаты надбавки.

Мнения представителей персонала

I73. ФАМГС, характеризуя свою позицию, указала на то, что выплата надбавки преследует двойную цель: привлечь и закрепить кадры и компенсировать дополнительные расходы в связи с выездом для работы за границу. ФАМГС ни в коей мере не могла согласиться с предположением о том, что, возможно, не существует необходимости сохранять надбавку. В некоторых местах службы эта надбавка по-прежнему является важным фактором, обеспечивающим набор и удержание персонала. В других местах службы эта надбавка, к сожалению, сократилась до абсурдно низкого уровня. Поэтому существенно важно разработать прочную методологию для установления справедливых и значительных ставок надбавки во всех местах службы как в штаб-квартирах, так и на местах. В этой области существует несколько возможных вариантов, изучение которых следует продолжить.

I74. Координатор ККНСАП предложил, где это необходимо, сохранить надбавку в качестве финансового стимула для набора и компенсации за статус экспатрианта. Эта надбавка должна обеспечивать большую компенсацию для сотрудников с более низкими окладами, и при установлении размеров надбавки следует учитывать различия в стоимости жизни между местом службы сотрудника и страной, где он был набран.

Обсуждение и решения Комиссии

I75. Комиссия отметила разнообразие практики применения надбавок для нерезидентов и пришла к мнению, что следует провести дальнейшее исследование с целью разработки критериев в отношении применимости этой надбавки и порядка ее предоставления.

I76. Комиссия отметила далее, что по крайней мере в одной организации выплата надбавки для нерезидентов зависит от класса должности, а не от места набора сотрудников. Комиссия выразила мнение, что эту практику следует далее вновь рассмотреть с учетом результатов исследования.

177. Комиссия отметила также, что в ходе проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и связанных категорий она не получила никакой информации о размерах пособий на экспатриацию, предоставляемых внешними нанимателями. Такая информация должна быть собрана в ходе предстоящих обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания и сообщена Комиссии в рамках всеобъемлющего исследования, посвященного данному вопросу.

178. Комиссия постановила:

а) вновь подтвердить принцип, согласно которому сотрудники категории общего обслуживания должны набираться на местной основе. Только в исключительных обстоятельствах сотрудники категории общего обслуживания могут набираться не на местной основе;

б) просить секретариат принять во внимание анализ и статистические данные, представленные организациями, которые будут рассмотрены по каждому месту службы, и внести предложения на восемнадцатой сессии Комиссии, которые позволят Комиссии обеспечить для этих организаций руководящие указания, касающиеся применения надбавки для нерезидентов и определения размеров надбавки.

Д. Исследование различия в вознаграждении, получаемом мужчинами и женщинами в Женеве

179. В своем шестом годовом докладе Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее обратиться с просьбой к Исследовательскому центру по законодательной технике и оценке (СЕТЕЛ) Женевского университета о проведении исследования о степени различия вознаграждений, получаемых мужчинами и женщинами за равноценную работу в Женеве 29/. В то же время Комиссия сообщила, что введение в данные по окладам поправки, равной 8 процентам, как это было сделано в 1977 году, было наиболее правильной временной мерой, отвечающей целям обследования 1980 года. Этот коэффициент касается только служащих-женщин, работающих на "типично" женских должностях. После получения результатов исследования СЕТЕЛ Комиссия вновь рассмотрит данный вопрос, с тем чтобы тогда же определить, какие меры необходимо принять.

180. Представители руководителей женевских организаций при обсуждении условий осуществления рекомендаций Комиссии в отношении шкал окладов в Женеве решили, что шкалы окладов будут пересмотрены, как только будут точно определены последствия существования этого различия.

181. На своей пятнадцатой сессии Комиссия изучила подготовленный для нее СЕТЕЛ доклад, касающийся различия вознаграждений, получаемых мужчинами и женщинами в Женеве.

Мнения женевских организаций и персонала

182. Представитель женевских организаций, комментируя выводы исследования, проведенного СЕТЕЛ, сказал, что женевские организации полагаются на мнение Комиссии в отношении процентной доли, которая должна быть сохранена. Он также указал, что Комиссия также должна сообщить о последствиях своего решения для окончательной шкалы окладов. Он заявил, что в соответствии с тем, что было согласовано ранее, изменения, происшедшие в результате принятия этого решения, должны применяться ретроактивно с 1 марта 1980 года. Представитель женевских организаций предложил, чтобы условия выплаты причитающихся в результате введения этих изменений решались соответствующими административными органами, которые будут действовать в тесном сотрудничестве, с тем чтобы выплаты осуществлялись в тщательно согласованном порядке после детального изучения многочисленных проблем, возникших в связи с вопросом о дополнительных выплатах за период более двух лет.

183. Представители сотрудников, работающих в Женеве, выразили удовлетворение по поводу того, что такое сложное исследование было завершено в столь короткий срок. Они отметили, что исследование подтвердило наличие элемента дискриминации и тот факт, что дискриминация была неодинаковой в зависимости от возраста, пола и уровня ответственности. Они с удовлетворением отметили вывод СЕТЕЛ о том, что дискриминация по признаку пола поддается количественному определению. Представители персонала отметили, что они готовы согласиться с максимальным коэффициентом, равным 11 процентам, о котором говорится в исследовании СЕТЕЛ, в качестве минимальной величины, дающей представление о дискриминации. Отметив, что представители персонала не привлекались на различных этапах исследования, они выразили надежду на то, что Комиссия, обладающая семилетним опытом работы, приложит все усилия к тому, чтобы в будущем персонал был представлен на всех этапах.

Обсуждение и решение Комиссии

184. Комиссия пришла к единогласному выводу о том, что, хотя исследование СЕТЕЛ подтвердило существование дискриминации по признаку пола на женевском рынке рабочей силы, в нем отсутствовало точное определение степени этого различия. Однако в отношении определения размера коэффициента, учитывающего дискриминацию, и его применения мнения членов Комиссии разошлись.

185. Один из членов Комиссии отметил, что в своем исследовании СЕТЕЛ не представил убедительных доводов, на основании которых можно было бы определить конкретный размер коэффициента на дискриминацию применительно к окладу женщин, и что Комиссии придется вынести коллективное заключение для определения этого коэффициента. Отметив, что поправка к окладу женщин, равная 8 процентам, была внесена в два последних обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания и что СЕТЕЛ предложил ввести в оклады женщин коэффициент на дискриминацию, равный примерно 11 процентам, а также, учитывая различные подходы, предложенные некоторыми членами в ходе обсуждения Комиссией данного вопроса, он выразил мнение о том, что может быть рассмотрен коэффициент в пределах 8-11 процентов. Поэтому он предложил, чтобы средние оклады женщин, согласно обследованию, были увеличены на коэффициент, равный 9,5 процента. Это предложение было поддержано несколькими членами Комиссии. Однако другие члены Комиссии возражали против этого, поскольку они считали, что факты, приведенные СЕТЕЛ, не оправдывают какого-либо увеличения существующих значений корректиров.

186. После продолжительных дебатов предложение об увеличении на 9,5 процента было вынесено на голосование. Это предложение не было принято при 7 голосах за и 7 против. Один из членов также предложил сохранить применение 8-процентного коэффициента к окладам женщин во всех классах, за исключением класса 0-3, где следует применить коэффициент в размере 10 процентов. Это предложение было отклонено Комиссией 7 голосами против 4 при 3 воздержавшихся. Было внесено еще два предложения: одно - увеличить оклады женщин на 10 процентов и второе - на 9 процентов. Предложение о корректировке на 10 процентов было поставлено на голосование и было принято 8 голосами против 6 голосов.

187. При разъяснении мотивов голосования по третьему предложению один из членов Комиссии заявил, что он голосовал против, поскольку это предложение противоречит правилу 28 Правил процедуры. Четыре других члена заявили, что они голосовали против этого предложения, поскольку это решение не было принято на основании технических данных, противоречило показателям, содержащимся в обследовании, и является явной дискриминацией мужчин.

188. В итоге Комиссия:

а) приняла к сведению полезное исследование, проведенное СЕТЕЛ по вопросу о различии вознаграждений, получаемых мужчинами и женщинами в Женеве;

б) пришла к выводу о том, что результаты, полученные СЕТЕЛ, не могут быть использованы применительно к результатам обследования окладов 1980 года;

с) отметила, что широко распространенные заявления о дискриминации при получении вознаграждения мужчинами и женщинами в Женеве, по-видимому, обоснованы;

д) также пришла к выводу, что с помощью чисто объективных средств невозможно вычислить единый, общий процентный показатель разницы вознаграждения, получаемого мужчинами и женщинами за равноценную работу;

е) постановила внести в средние оклады женщин корректив в размере 10 процентов;

f) также постановила просить свой секретариат разработать пересмотренную шкалу окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве, имеющую обратную силу с марта 1980 года — дату, на которую действительны результаты обследования;

г) предоставила своему Председателю полномочия утвердить и сообщить новую шкалу окладов в пересмотренном виде Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и руководителям всех женевских организаций.

Е. Налогообложение сотрудников категории общего обслуживания

189. Генеральная Ассамблея в резолюции 35/214 В предложила Комиссии держать в поле зрения вопрос налогообложения персонала для всех категорий сотрудников. На своей шестнадцатой сессии Генеральная Ассамблея в пункте 2е раздела III резолюции 36/233 просила Комиссию предпринять общий обзор налогообложения персонала в целях равноправного подхода ко всем категориям сотрудников во всех местах службы.

190. На своей шестнадцатой сессии Комиссия получила от ФАМГС предложение о пересмотре ставок налогообложения сотрудников категории общего обслуживания. Комиссия имела также возможность заслушать мнения организаций и представителей персонала относительно тех проблем, с которыми, по их мнению, может столкнуться введение новых ставок налогообложения персонала. Совет управляющих ИКАО также просил Комиссию рассмотреть проблемы, связанные с нынешними ставками налогообложения персонала категории общего обслуживания.

191. Ввиду сложности данного вопроса, а также расхождений во мнениях как организаций, так и персонала Комиссия поручила своему секретариату представить всеобъемлющее предложение относительно ставок налогообложения персонала на ее семнадцатой сессии.

ГЛАВА VI

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, РАСПРОСТРАНЯЮЩИЕСЯ НА СОТРУДНИКОВ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ

А. Пособие на образование

192. Генеральная Ассамблея в пункте 2b раздела III резолюции 36/233 предложила Комиссии провести обзор "сферы применения и целей" пособия на образование.

193. С этой целью Комиссия провела обзор истории развития данного пособия со времени его учреждения в 1946 году (на первой сессии Генеральной Ассамблеи) до момента нынешнего исследования, сделанного самой Комиссией. В своем исследовании секретариат рассмотрел историю пособия на образование и отметил, что оно всегда рассматривалось в качестве экспатриационного элемента компенсации. Вместе с тем внимание Комиссии было обращено на две возможных области, в отношении которых может быть рассмотрено дальнейшее расширение сферы охвата данного пособия:

а) верхний возрастной предел для предоставления пособия;

б) сотрудники категории специалистов и выше, которые получают пособие, пока они являются экспатриантами, но утрачивают право на его получение после назначения на должность у себя на родине.

Мнения организаций и персонала

194. Председатель ККАВ напомнил, что Комитет взял на себя обязательство по сбору необходимых данных о затратах на образование, о соответствии пособия тем целям, для которых оно используется, с тем чтобы представить эти данные Комиссии на ее шестнадцатой сессии. Однако в силу различных причин технического характера нельзя было закончить

исследование вовремя, поэтому данные будут представлены Комиссии на ее семнадцатой сессии. ККАВ подтвердил свое мнение о том, что пособие на образование является разновидностью пособия на экспатриацию. Вместе с тем ККАВ высказался в пользу того, чтобы распространить сферу охвата пособия на тех сотрудников из числа экспатриированных ранее, которые вернулись на срок службы к себе на родину и которые поэтому утратили право на получение пособия, хотя они часто сталкиваются с проблемами в области школьного образования, проистекающими от их прежней службы за границей. Распространение пособия на таких сотрудников усилило бы мобильность персонала. Однако ККАВ не мог поддержать распространение сферы охвата пособия на любую иную категорию.

195. Председатель ФАМГС представила документ, в котором затронуты две проблемы, вызывающие озабоченность персонала: во-первых, распространение пособия на сотрудников, которые в настоящее время не получают его, и, во-вторых, соответствие суммы пособия. В документе, представленном ФАМГС, содержались статистические справочные материалы, которые касались, в частности, уровня затрат на школьное образование, сопоставленных в различных местах службы, и которые указывали на то, что затраты на образование увеличились даже быстрее, чем общая стоимость жизни, поскольку фактически эти затраты почти удвоились за последние пять лет. Поэтому ФАМГС попросила, чтобы Комиссия отказалась от нынешней формулы регрессивного возмещения и вернулась к системе возмещения 75 процентов. В то же время ФАМГС предложила, чтобы сумма пособия ежегодно корректировалась в соответствии с изменениями СВКМС. ФАМГС представила подробные обоснования для распространения пособия на неявляющихся экспатриантами сотрудников категории специалистов и на сотрудников категории общего обслуживания, набираемых на местной основе. Были определены частные проблемы, касающиеся сотрудников категории специалистов, которые были экспатриантами, но вернулись к себе на родину и поэтому не имели больше права на пособие. Большое число сотрудников категории общего обслуживания, набираемых на так называемой местной основе, фактически не являлись гражданами страны места службы, и это привело к серьезным расхождениям в отношении права на получение определенных пособий, в том числе пособия на образование. Устранение этих расхождений должно быть целенаправленным. Поэтому ФАМГС предложила провести исследование по каждому месту службы в отдельности. Что касается возрастного предела, то ФАМГС предложила, чтобы пособие выплачивалось на дошкольное образование, напомнив, что это является одним из предложенных ККАБВ способов решения проблемы нехватки детских учреждений. Что же касается верхнего возрастного предела, то ФАМГС решительно настаивала на том, чтобы заслуживающие внимания случаи должны решаться либо путем гибкого применения правил в тех организациях, где такие правила существуют, либо путем возможного устранения возрастного предела. В заключение ФАМГС выразила свое глубокое разочарование по поводу того, что ККАВ не удалось завершить свое исследование вовремя.

196. Координатор ККНСАП предложил, чтобы средства, имеющиеся для выплаты пособия на образование, распространялись на всех сотрудников без ограничений. Он отметил, что Организация Объединенных Наций придерживается тенденции, направленной на рассмотрение пособия в качестве социальной политики, и в подтверждение своих слов он привел пример выплаты пособия, которое предоставляется детям-инвалидам. Он также отметил, что расширение права на выплату пособия для всех категорий служащих усилит мобильность всех сотрудников и устранил то дискриминационное положение, когда в настоящее время пособия распространяются только на одну группу сотрудников.

Обсуждение и решения Комиссии

197. При рассмотрении сферы охвата и применения пособия на образование Комиссия упомянула не только основополагающие принципы, учрежденные Генеральной Ассамблеей, но и свои собственные прежние соображения по данному вопросу, сделанные в 1976 и 1978 годах. Она рассмотрела определение пособия, которое было дано Консультативным комитетом по международной гражданской службе (ККМГС) в 1955 году и в котором, в частности, говорится:

"Пособия на образование были учреждены для того, чтобы помочь родителям покрыть некоторые дополнительные расходы, появляющиеся в результате того, что их дети получают образование таким способом, который не отрывает их от национальной системы образования".

Она также отметила последующее прогрессивное развитие этого определения до такой степени, что в настоящее время оно рассматривается в качестве частичной помощи, оказываемой работающим за границей служащим для покрытия некоторых расходов, связанных с обучением их детей. В соответствии с этим, а также принимая во внимание практику, существующую у ряда правительств и организаций, Комиссия пришла к выводу, что пособие на образование должно оставаться только одним из видов пособия на экспатриацию, которое предоставляется всем экспатрированным должностным лицам Организации Объединенных Наций, и что оно не будет распространяться далее на сотрудников, не являющихся экспатриантами.

198. Однако Комиссия обратила внимание на одну группу сотрудников, которые не являются экспатриантами и которые испытывают трудности в результате возросшей потребности в перемещении в рамках системы Организации Объединенных Наций, а именно на тех сотрудников, которые получали пособия до тех пор, пока они были экспатриантами, но которые затем были направлены на работу к себе на родину. Комиссия указала на проблемы, с которыми сталкивается эта группа. Вместе с

тем Комиссия сочла, что дальнейшее распространение пособия на эту группу сотрудников привело бы к ненормальному положению по отношению к остальным сотрудникам, особенно сотрудникам категории специалистов и выше, которые не имеют права на это пособие. Для того, чтобы помочь этим сотрудникам быстрее приспособиться к условиям своей страны, Комиссия решила рекомендовать Генеральной Ассамблее, чтобы гражданам, вернувшимся к себе на родину после работы в какой-либо другой стране, пособие на образование выплачивалось до конца учебного года, не превышая одного полного учебного года с момента их возвращения из-за границы.

199. Комиссия отметила также практику организаций, которые, как было сообщено ККАВ, используют в качестве верхнего возрастного предела для выплаты пособия на основе 4-годиного обучения после окончания средней школы возраст в 25 лет, давая вместе с тем возможность исполнительным главам делать по своему разумному и ответственному усмотрению оправданные и обоснованные исключения.

200. Один из членов считал неправомерным рассматривать этот вопрос до завершения сопоставления общей компенсации.

В. Надбавки на иждивенцев

201. На своей тринадцатой сессии Комиссия одобрила поэтапный подход для обзора принципов определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и другого персонала, набираемого на местной основе. Комиссия постановила рассмотреть надбавки на иждивенцев в качестве части второго этапа данного обзора, и на своей четырнадцатой сессии утвердила перечень конкретных пунктов, подлежащих изучению.

202. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 36/233 просила Комиссию провести обзор пособий на иждивенцев для всех категорий персонала. Однако Генеральная Ассамблея не уделила этому вопросу первоочередного внимания.

203. На своей пятнадцатой сессии Комиссия начала рассмотрение вопроса о надбавках на иждивенцев для персонала категории общего обслуживания и связанных категорий, а также категории специалистов и выше. В качестве части этого рассмотрения Комиссия изучила всеобъемлющее обсуждение динамики надбавок на иждивенцев, которое изложено в документе, представленном ее секретариатом.

НАДБАВКА НА ДЕТЕЙ

204. Комиссия приступила к рассмотрению вопроса о надбавке на детей в связи с проводимым ею обзором системы окладов Организации Объединенных Наций, о котором она доложила в своем втором годовом докладе в 1976 году. На своей восьмой сессии в ответ на предложение ККАВ в отношении сотрудников категории специалистов Комиссия рекомендовала

установить в валютном выражении нижний предел, который начал действовать с I января 1979 года, для обеспечения того, чтобы установленная сумма в размере 450 долл. США в местной валюте не была бы ниже суммы по состоянию на I января 1975 года. КМГС также указала, что она проведет дальнейшие исследования по данному вопросу.

205. Что касается категории общего обслуживания, то ряд групп по обзору окладов, включая действовавший в 1949 году Комитет экспертов по окладам, надбавкам и системам отпусков и действовавший в 1956 году Комитет по пересмотру окладов, поддержали вопрос об установлении суммы надбавки на детей на основе преобладающей местной практики. Когда Комиссия взяла на себя ответственность за определение условий службы на местах в отношении персонала категории общего обслуживания в 1976 году, она пришла к выводу о том, что в соответствии с принципом, согласно которому вознаграждение персонала категории общего обслуживания должно по-прежнему устанавливаться на основе сравнения с наилучшими преобладающими условиями в каждом месте службы, надбавки и другие пособия (которые являются частью вознаграждения) должны также по-прежнему устанавливаться на основе сравнения с местными условиями в каждом месте службы. В результате надбавка на детей в большинстве случаев основывалась на практике, преобладающей в данном месте службы и устанавливаемой на основе периодических обзоров наилучших преобладающих местных условий. Показатели местной практики характеризуют сумму выплат правительств, скидки в результате снижения налогов и выплаты нанимателей, с которыми проводится сопоставление. В тех местах службы, где не существует местной практики в отношении надбавок на детей, данная надбавка устанавливается в размере 10 процентов от чистого оклада на низшем уровне местной шкалы окладов.

206. На своей пятнадцатой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о надбавке на детей как в отношении сотрудников категории общего обслуживания, так и в отношении сотрудников категории специалистов в качестве части всеобъемлющего обзора надбавок на иждивенцев. Комиссия рассмотрела вопросы, которые были представлены ее секретариатом и которые были подразделены на следующие три области.

а) Сохранение надбавки на детей в качестве пособия социально-го характера, которое полагается всем сотрудникам,

б) дифференция надбавки на детей в зависимости от категории специалистов и категории общего обслуживания, и

с) изменения нынешних процедур установления и корректировки надбавки на детей.

и) Что касается категории общего обслуживания, секретариат комиссии предложил, чтобы в том случае, если надбавка на детей будет по-прежнему дифференцироваться в соответствии с различными категориями и по-прежнему являться пособием

социального характера, ее размер устанавливался в зависимости от каждого конкретного места службы на основе процентного соотношения с медианой шкалы окладов и периодически рассматривался Комиссией. Кроме того, она предложила определить суммы, являющиеся нижним пределом, которые должны применяться в тех местах службы, где не существует местной практики, или в тех местах службы, где на основе местной практики сумма устанавливается в размере меньшем, чем нижний предел. Комиссия установила, что нижний предел должен устанавливаться по сравнению со срединной точкой шкалы окладов в тех местах службы, где преобладает местная практика. К Комиссии была также обращена просьба провести обзор того, насколько уместен предел в шесть детей, в отношении которых выплачивается надбавка.

- ii) Что касается категории специалистов, секретариат предложил применять более систематическую процедуру установления суммы надбавки с учетом того факта, что нынешняя сумма в 450 долл. США в значительной степени устанавливалась на основе отдельных суждений.

Мнения ККАВ

207. По мнению ККАВ, надбавка на детей должна по-прежнему являться пособием социального характера. Дифференциация между сотрудниками категории общего обслуживания и сотрудниками категории специалистов должна по-прежнему проводиться вследствие различия принципов, определяющих установление окладов и надбавок для этих двух категорий. Кроме того, он поддерживает позицию секретариата Комиссии в отношении того, что надбавка, основанная на концепции пособия социального характера, должна устанавливаться для сотрудников категории общего обслуживания в тех случаях, когда не существует местной практики выплаты надбавки на детей, и в отношении того, что данная сумма должна также служить нижним пределом в тех местах службы, где сумма, установленная с учетом местной практики, является меньшей, чем нижний предел. Организации добавили, что сумма, основанная на концепции социального характера, должна быть четко установлена по отношению к медиане местной шкалы окладов. ККАВ выступил в поддержку универсальной нормы надбавки на детей для персонала категории специалистов и выше, включая продолжение применения мер, касающихся установления нижнего предела в валютном выражении, но при этом счел, что исчисление универсальной нормы должно основываться не только на положении в какой-либо стране сопоставления, но также и на оценке прогрессивной социальной политики в других странах.

Мнения ФАМГС

208. Председатель ФАМГС напомнила Комиссии о необходимости внесения ряда совершенствований в надбавки на иждивенцев, включая применение специфических норм для персонала категории общего обслуживания на местах, а также персонала категории специалистов. ФАМГС напомнила о своем предложении о том, чтобы возрастной лимит в отношении права на получение надбавки на детей был согласован с основным лимитом в отношении пособия на образование и чтобы в тех случаях, когда пособие на образование не выплачивается, надбавка выплачивалась до 25 лет в том случае, если ребенок получил обычное или профессиональное образование. ФАМГС отметила, что она отдает предпочтение единообразной системе надбавок на детей для всех категорий персонала согласно своей точке зрения о структуре, предусматривающей единую категорию. Она поддерживает концепцию о том, чтобы пособия на иждивенцев представляли собой действительно весомые пособия социального характера. Это в особенности важно в отношении персонала категории общего обслуживания: в тех случаях, когда не имеется местной практики, и в тех случаях, когда такая практика предусматривает незначительные суммы выплат, необходимо устанавливать нижний предел для надбавок. Данная сумма могла бы быть исчислена в качестве процентной доли от медианы шкалы окладов (включая более высокий уровень окладов категории общего обслуживания, а также повышение ступени за выслугу лет). Что касается надбавки на детей для персонала категории общего обслуживания, процентная доля должна составлять 5 процентов от медианы. Любой показатель ниже этого уровня будет неприемлем для ФАМГС, поскольку это на практике приведет к уменьшению действующего в настоящее время пособия в большом числе периферийных мест службы. Не следует устанавливать какого-либо предела в отношении числа детей, на которых выплачивается надбавка. Что касается надбавки на детей для персонала категории специалистов, ФАМГС напомнила о высказанном ею ранее предложении о том, чтобы надбавка была увеличена до 750 долл. США с учетом движения индекса стоимости жизни и развития социального законодательства, а также налоговой практики в семи местах службы, где расположены штаб-квартиры. ФАМГС также напомнила о своем предложении поставить надбавку в зависимости от системы коррективов по месту службы. В качестве альтернативного варианта ФАМГС могла бы поддержать продолжение о применении мер по обеспечению нижнего предела в валютном выражении, а также регулярных обзоров надбавки.

Обсуждение и решения Комиссии

209. Комиссия постановила, что надбавка на детей должна по-прежнему оставаться пособием социального характера, предоставляемым имеющим на то право сотрудникам, и должна по-прежнему дифференцироваться в зависимости от категории общего обслуживания и связанных категорий, с одной стороны, и категории специалистов и выше, с другой стороны.

Категория общего обслуживания

210. Что касается конкретных вопросов, поднятых с учетом проблемы надбавки на детей, Комиссия на своей пятнадцатой сессии постановила следующее:

а) надбавка на детей должна действовать в качестве пособия социального характера, причем для тех периферийных районов, которые не имеют местной практики или в которых, согласно местной практике, сумма является меньшей, чем нижний предел, должен конкретно устанавливаться определенный нижний предел. В тех районах, где имеется местная практика и согласно этой практике сумма превышает нижний предел, должна применяться сумма, устанавливаемая согласно местной практике;

б) надбавка должна устанавливаться в виде единообразной ставки, которая, выступая в качестве доли заработной платы, обеспечивала бы относительно больший размер выплаты сотрудникам с низкими окладами по сравнению с сотрудниками с высокими окладами. Комиссия также приняла решение, что надбавка должна устанавливаться в зависимости от каждого конкретного места службы и при наличии соответствующей местной практики по-прежнему оцениваться с учетом суммы, выплачиваемых правительствами суммы, сэкономленной в результате налоговых скидок, и сумм, выплачиваемых нанимателями;

в) размер надбавки на детей должен быть единообразным в отношении возраста ребенка или числа детей, однако там, где существует соответствующая местная практика и где имеются значительные различия в зависимости от возраста ребенка, числа детей или других факторов, характер или масштабы которых обуславливают неуместность уравнивания, проведение определенных разграничений представляется правильным;

г) размер надбавки на детей должен устанавливаться с учетом средней величины для официальной местной шкалы окладов, за исключением сотрудников категории общего обслуживания, получающих увеличенные выплаты, в отличие от существующей практики, основанной на минимальном размере в рамках шкалы окладов. Комиссия также приняла решение, что размер социального обеспечения в рамках надбавки на детей должен быть установлен 1 июля 1982 года на основе процентного отношения в размере 3 процентов. Учитывая, что процентное отношение надбавки на детей к средней величине в рамках шкалы окладов для тех районов, где существует местная практика, со временем претерпит изменения, Комиссия приняла решение пересматривать это процентное отношение каждые три года;

е) ввиду того, что осуществление решения Комиссии относительно установления надбавки на детей в качестве пособия в рамках социального обеспечения с минимальным уровнем приведет к тому, что в некоторых местах службы размер надбавки превысит минимальный уровень, а в других местах службы составит величину, меньшую этого минимального уровня, Комиссия приняла решение довести размер надбавки до минимального уровня для тех мест службы, где он составляет величину, меньшую минимального уровня; в отношении мест службы, где размер надбавки, определенный с учетом местной практики, превышает минимальный уровень, Комиссия приняла решение о том, что определенная таким образом надбавка должна использоваться до тех пор, пока в будущем при наличии установленного для этого периода времени размера социального обеспечения размер социального обеспечения не станет превышать суммы в рамках местной практики;

ф) если размер надбавки определяется на основе местной практики, то данная сумма будет рассматриваться на ежегодной основе параллельно с пересмотрами шкалы окладов, или же в периоды существенных изменений в рамках законодательства в области социального обеспечения или налоговых скидок, однако в любом случае она не должна корректироваться, если местная практика не требует изменения размера надбавки по крайней мере в 5 процентов.

211. Комиссия отметила, что, учитывая цифры, представленные администрациями за январь 1982 года, финансовые последствия являются следующими:

Для тех районов, где в соответствии с местной практикой размер надбавки составляет менее 3 процентов

(млн. долл.США)

1,825

Для тех районов, где не существует местной практики и где в настоящее время применяется формула ККАВ

0,227

Итого

2,052

Эти цифры характеризуют расходы в пересчете на год и, как это указано, основаны на данных за январь 1982 года. Осуществление пересмотренной процедуры в отношении надбавок на детей, действующей с 1 июля 1982 года, означает, что на календарный 1982 год будет приходиться чуть меньше половины вышеуказанных расходов.

Категория специалистов

212. По вопросу о категории специалистов и выше Комиссия:

а) отметила, что в отношении определения нынешнего размера надбавки на детей в 450 долл. США на каждого ребенка-иждивенца, установленного Генеральной Ассамблеей с 1 января 1975 года, какого-либо систематического подхода не применяется;

б) пришла к согласию относительно того, что размер надбавки должен основываться на размере налоговой скидки и пособий в рамках социального обеспечения в семи местах расположения штаб-квартир, рассчитанных на основе среднего обменного курса за 12 месяцев и соответствующих с числом сотрудников категории специалистов в этих местах службы;

с) отметила, что средняя сумма налоговой скидки и пособия в рамках социального обеспечения с учетом среднего обменного курса за 12 месяцев для семи мест расположения штаб-квартир, рассчитанного до июня 1982 года, составила 728 долл. США.

213. Комиссия постановила:

а) рекомендовать Генеральной Ассамблее увеличение нынешнего размера надбавки до 700 долл. США начиная с января 1983 года;

б) сохранить минимальные уровни, установленные в отношении валют на основе среднего обменного курса за 12 месяцев, рассчитанного до 30 июня 1982 года, для всех мест службы.

214. Комиссия отметила, что в соответствии с самыми последними статистическими данными, представленными ККАВ, увеличение размера надбавки на детей для сотрудников категории специалистов с 450 до 700 долл. США сопряжено с расходами на календарный 1983 год в объеме 4,9 млн. долл. США. По мнению одного члена размер надбавки не следует повышать до завершения исследования по сопоставлению общей компенсации.

Применение надбавки

215. На своей пятнадцатой сессии Комиссия в принципе приняла решение о том, чтобы снять ограничение, предусматривающее предоставление надбавки на детей для сотрудников категории общего обслуживания не более чем за шестерых детей, однако Комиссия не хотела ограничивать себя этим решением до того, как она будет иметь возможность рассмотреть вопрос, касающийся определения, устанавливающего статус ребенка-иждивенца, которого имеет сотрудник. При рассмотрении представленного ККАВ определения, устанавливающего статус иждивенца, для предоставления надбавки на иждивенцев, а также комментария секретариата Комиссии, ряд членов отметили, что, помимо ограничения, касающегося предоставления надбавки не более чем за шестерых детей для сотрудников категории общего обслуживания и действующего во многих местах службы, где не существует местной практики в отношении предоставления такой надбавки, одна из организаций, ЮНЕСКО, установила ограничение до шести детей в отношении числа усыновленных детей, для которых персонал мог бы требовать предоставления статуса иждивенца. Отметив наряду с этим практику, используемую в рамках некоторых национальных гражданских служб, которые выплачивают надбавки и покрывают путевые расходы не более чем для двух или трех детей, Комиссия постановила сохранить нынешнее положение, не упуская при этом этот вопрос из поля зрения.

НАДБАВКА НА СУПРУГА/СУПРУГУ

216. Начиная с 1977 года размеры окладов для категории специалистов выражались в соответствии с нормой на иждивенцев и нормой на одиноких; в этой связи существует шкала двойного налогообложения персонала. Разница между цифрами для чистого базового оклада, полученная после применения уровней налогообложения персонала в соответствии с нормами на иждивенцев и нормами на одиноких, представляет собой размер надбавки на супруга/супругу (или первого ребенка-иждивенца, если нет супруга/супруги-иждивенца).

217. В настоящее время оклады для категории общего обслуживания определяются на основе уровня поступлений для одиноких. Данные об окладах, собранные в отношении внешних нанимателей, рассматриваются в виде валового или предшествующего выплате налогов вознаграждения. Затем применяются местные шкалы подоходного налога на основе учета размеров налогов для одиноких лиц. Выплаты на супруга/супругу обеспечиваются путем предоставления надбавки на супруга/супругу. Необходимость в предоставлении надбавки на супруга/супругу определяется в каждом месте службы, как правило, во время обследования окладов, а соответствующий размер устанавливается по аналогии с местной практикой.

Мнения ККАВ

218. ККАВ указал, что надбавка на супруга/супругу для сотрудников категории общего обслуживания должна устанавливаться в качестве пособия в рамках социального обеспечения, а критерии для ее расчета в местах службы, где она не основывается на местной практике, должны быть такими же, как и для надбавки на детей. Председатель ККАВ также отметил, что:

а) первоначально надбавка на супруга/супругу была введена как пособие для всех соответствующих сотрудников пока не было сделано разграничение между сотрудниками уровня специалистов и общего обслуживания;

б) сейчас эта надбавка существует как социальное пособие для сотрудников категории специалистов;

с) местная практика позволяет выплачивать надбавку на супруга/супругу в таком же числе мест службы (включая все места расположения штаб-квартир), что и при выплате надбавки на детей, которая уже признана социальным пособием.

Он также информировал Комиссию о том, что организации изучали вопрос о выплате надбавки на супруга/супругу в течение продолжительного времени и пришли к выводу, что такая надбавка должна быть социальным пособием, которое полагается всем сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий.

Мнения ФАМГС

219. ФАМГС выступила в поддержку установления надбавки на супруга/супругу в качестве пособия в рамках социального обеспечения во всех местах службы. Методология для определения ее размера должна соответствовать методологии в отношении надбавок на детей.

Обсуждение и решение Комиссии

220. После изучения представленной информации Комиссия постановила, что она не видит достаточных оснований для установления надбавки на супругу/супруга в качестве социального пособия, которое полагается для всех мест службы. Исходя из этого, она постановила сохранить применяемую сейчас систему определения надбавки для разных категорий персонала. Она согласилась при этом, что она приняла это временное решение до получения дополнительной информации от организаций и персонала и что она вернется к этому вопросу позже. Комиссия пришла к согласию в том, что размер надбавки на супругу супруга для сотрудников категории специалистов и выше должен и впредь определяться с учетом двойных норм налогообложения персонала в соответствии с системой, действующей с 1 января 1977 года.

221. В отношении сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий Комиссия приняла решение о том, что надбавка на супруга/супругу должна увязываться исключительно с местной практикой. Что касается определения размера этой надбавки в соответствии с местной практикой, то Комиссия пришла к согласию относительно следующего:

а) необходимо учитывать предусмотренные законом надбавки, размеры налоговых скидок, а также практику обследуемых нанимателей;

б) коррективы в отношении надбавки должны, как правило, проводиться во время обследования. В тех случаях, когда юридические или налоговые положения претерпевают изменения, которые оказывают существенное влияние на размер надбавки, следует вносить временные коррективы в периоды между обследованиями окладов, действующие с даты изменений юридических или налоговых положений;

с) если размер надбавки, определенный во время проведения обследования или же в результате изменений юридических или налоговых положений меньше, чем размер надбавки, действующий во время пересмотра, то в этом случае должен сохраняться высокий размер надбавки до того, пока он не будет превышен в результате будущих пересмотров.

НАДБАВКА НА ИЖДИВЕНЦЕВ ВТОРОЙ СТЕПЕНИ

Обсуждение и решение Комиссии

222. Комиссия отложила рассмотрение этого вопроса до своей семнадцатой сессии.

ГЛАВА VII

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

А. Классификация мест службы в зависимости от условий жизни и работы

223. На своей пятнадцатой сессии Комиссия рассмотрела подготовленный секретариатом документ, в котором излагались происшедшие со времени проведения четырнадцатой сессии изменения в классификации мест службы 30/. В документе принимались к сведению опубликованные новые перечни мест службы, на которые распространяются новые положения, сметные расходы и дальнейшие рекомендации Рабочей группы. В документе рекомендовалось, чтобы Комиссия приняла к сведению результаты деятельности Рабочей группы и рассмотрела план в свете замечаний организаций в отношении отмены отпусков для отдыха и лечения.

Мнения ККАВ и ФАМГС

224. Председатель ККАВ подтвердил, что все организации до I января 1982 года прекратили предоставлять отпуска для отдыха и лечения. Что касается выводов, сделанных секретариатом КМГС, то ККАВ не видит препятствий на пути их одобрения, и он в особенности согласен с предложениями, касающимися способа определения групп мест службы, на которые распространяются новые положения. Он далее заявил, что организации достигли договоренности относительно того, что было бы желательно собрать статистические данные об использовании дополнительных прав.

225. Председатель ФАМГС сказала, что членам персонала отрядно видеть, что новый план, который в некоторой степени облегчает положение персонала в местах службы с тяжелыми условиями жизни, в настоящее время применяется в полном объеме. Что касается предложения о том, чтобы места службы были распределены на группы, то она призвала проявлять на данном этапе осторожность, поскольку многие члены персонала считают, что условия в одном месте службы нередко значительно отличаются от условий в других близлежащих местах службы.

Обсуждение и решения Комиссии

226. Комиссия отметила усилия Рабочей группы и приняла к сведению сводный перечень прав. Она также приняла решение о том, что в свете подтверждения того, что все организации в настоящее время отменили действовавшие ранее положения об отдыхе и лечении, в проведении дальнейшего обзора плана нет необходимости. Что касается возможного способа определения групп мест службы, имеющих право на применение новых положений, то Комиссия приняла решение сохранить существующее положение. Комиссия также приняла решение предоставить своему Председателю полномочия на временной основе устанавливать права в тех местах службы, в которых изучение ранее не проводилось, и эта предварительная оценка будет рассмотрена на последующем ежегодном заседании трехсторонней Рабочей группы.

В. Местные или национальные специалисты

227. В своем шестом годовом докладе Генеральной Ассамблее Комиссия сообщила, что она постановила продолжить наем местных или национальных специалистов на условиях, предложенных ККАВ ЗІ/. Кроме того, Комиссия приняла решение относительно процедуры представления докладов, согласно которой можно осуществлять контроль за использованием такого персонала.

228. На своей пятнадцатой сессии Комиссия получила от ККАВ доклад о ходе работы относительно разработки методологии проведения обследований окладов в целях определения шкалы окладов для национальных специалистов.

Мнения организаций и персонала

229. Представитель ЮНИСЕФ, представивший доклад о ходе работы от имени ККАВ, заявил, что до настоящего времени опытные обследования были проведены в шести местах службы в трех различных регионах и что на первую половину 1982 года планируется проведение других опытных обследований. Цель этих обследований состоит в сравнении характерных базисных должностей различных классов национальных специалистов с должностями аналогичными по выполняемым функциям или уровню ответственности среди других нанимателей, которые заранее были определены в качестве обеспечивающих наилучшие преобладающие ставки; а после определения соответствия должностей их цель состоит в сборе и оценке данных об окладах и других элементах вознаграждения в целях определения соответствующей шкалы окладов категории национальных специалистов. В ходе этого процесса организации пришли к выводу, что методология проведения обследований в отношении национальных специалистов не должна значительно отличаться от методологии, используемой в отношении категории общего обслуживания. В докладе также рассматриваются планы внедрения шкалы окладов национальных специалистов, и представители Организации Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ вновь заявили о намерении трех организаций координировать свою деятельность с использованием поэтапного подхода, который приведет к полному осуществлению этих планов к 1983 году.

230. Председатель ФАМГС напомнила принципиальные возражения относительно создания такой отдельной категории персонала и вновь заявил об убежденности Федерации в том, что если сотрудники выполняют работу, соответствующую по характеру работе сотрудников категории специалистов, они должны получать соответствующее вознаграждение или им должен быть

предоставлен статус международных гражданских служащих. Ввиду того факта, что некоторые из заинтересованных организаций находятся в процессе разработки шкалы окладов для национальных специалистов, введение методологии в принципе встретило положительный отклик. Однако, если эта методология будет представлять собой экстраполяцию методологии в отношении сотрудников категории общего обслуживания, то потребуются обеспечить ее координацию с любыми другими мероприятиями, которые Комиссия возможно проведет в отношении методологии, касающейся сотрудников категории общего обслуживания на местах. Признавая желательность равенства с местными сопоставимыми нанимателями, ФАМГС вновь заявила о необходимости обеспечения равной оплаты за равную работу. ФАМГС по-прежнему имеет вопросы относительно того, обеспечили ли результаты первоначального обследования надлежащую основу для дальнейшей работы. Федерация в целом считает, что установление шкалы окладов имеет большую важность по сравнению с методологическими недостатками. С учетом продолжительности времени работы этих сотрудников без установления шкалы окладов внедрение шкалы окладов нельзя больше откладывать и датой введения этой шкалы окладов должно быть ретроактивно установлено 1 января 1982 года по крайней мере в некоторых местах службы.

Обсуждение вопроса Комиссией

231. Ряд членов Комиссии подчеркнули сложность затронутых проблем, однако Комиссия согласилась с тем, что необходимо как можно точнее следовать предлагаемому расписанию, которое направлено на поэтапное внедрение шкалы окладов национальных сотрудников к 1983 году. Комиссия напомнила, что наем национальных сотрудников был вызван необходимостью и отражал показатели и потребности государств-членов, и подчеркнула значение, которое она придает обеспечению равных условий найма для этой группы персонала. Комиссия далее вновь заявила о своей заинтересованности в получении подробных статистических докладов о найме национальных специалистов согласно форме, определенной на ее четырнадцатой сессии.

Решения Комиссии

232. Комиссия с удовлетворением приняла к сведению доклад о ходе работы в области разработки методологии проведения обследований окладов национальных специалистов, представленный ККАВ. Она постановила отложить обсуждение по существу поставленных вопросов до тех пор, пока не будет завершен обзор общей методологии проведения обследования окладов в периферийных местах службы, поскольку это окажет непосредственное влияние на методологию проведения обследований окладов национальных специалистов. Комиссия просила ККАВ представить на семнадцатой сессии окончательные предложения относительно методологии проведения обследований окладов в периферийных местах службы. Комиссия также постановила просить ККАВ представить на семнадцатой сессии конкретную информацию относительно:

- а) числа национальных специалистов, нанятых каждой организацией по состоянию на 31 декабря 1982 года;
- б) классов должностей, на которых нанят такой персонал;
- с) описания по категориям их должностей согласно ОКПГ;
- д) типов контрактов, национальности и продолжительности срока службы лиц, занимающих эти должности;
- е) числа и типов должностей (национальные или международные специалисты, категория общего обслуживания) рассматриваемого персонала, в тех случаях, где это применимо.

Вышеуказанная информация должна быть сведена в таблицы по должностям, странам и организациям. Кроме того, ККАВ просили включить годичный прогноз будущих масштабов найма.

С. Общий обзор условий службы на местах

233. На своей пятнадцатой сессии Комиссия постановила включить в свою будущую программу работы рассмотрение условий службы на местах и предложила организациям и персоналу представить конкретные предложения в отношении возможной программы исследований в этой области.

234. На своей шестнадцатой сессии Комиссия рассмотрела документ, который был подготовлен ее секретариатом и в котором был изложен возможный круг вопросов для рассмотрения. К ним, среди прочего, относилась возможность всестороннего обзора надбавок, пособий и окладов, выплачиваемых персоналу на местах, классификации должностей, безопасности сотрудников, продвижения по службе и проблем мобильности.

235. По просьбе АКК Комиссии было предложено рассмотреть уровни и применимость двух пособий (оба относятся в основном к службе на местах), а именно подъемного пособия и командировочной надбавки.

236. В этом отношении Комиссия рассмотрела документы, подготовленные для нее ее секретариатом, ККАВ и ФАМГС, которые, среди прочего, предоставили информацию о нынешних уровнях этих двух пособий и свои мнения о необходимости рассмотрения вопроса о повышении размера этих пособий. Цели и размеры этих пособий, как они выплачиваются в настоящее время, кратко излагаются ниже.

а) Подъемное пособие

Подъемное пособие выплачивается сотрудникам, которые выезжают за счет Организации Объединенных Наций или других организаций системы Организации Объединенных Наций к новому месту службы при назначении как минимум на один год. Это пособие предназначено для покрытия первоначальных особых расходов по проживанию у сотрудника и его или ее соответствующих членов семьи сразу по прибытии к месту службы. Оно состоит из:

- i) выплаты суммы, эквивалентной 30 дням суммы суточных, по установленной для данного места норме и по половине такой нормы для каждого иждивенца, сопровождающего данного сотрудника; выплата может быть продлена до максимального предела в 90 дней (например, в случаях, когда сотрудник не может найти постоянного места проживания), при этом норма на период продления сокращается до 60 процентов обычной нормы;
- ii) выплаты в установленных местах службы (как правило, за пределами Европы и Северной Америки) единовременной суммы в размере 300 долл. США для каждого сотрудника и каждого иждивенца в максимальном количестве четырех человек, т.е. 1 200 долл. США.

b) Командировочная надбавка

Выплата командировочной надбавки была первоначально введена в 1957 году в качестве компенсации сотрудникам категории специалистов и выше при их работе за пределами своей родной страны без перевоза их домашнего имущества, с тем чтобы они могли приобрести необходимые предметы домашнего хозяйства и мебель. Эта надбавка стала также считаться в системе Организации Объединенных Наций, помимо других услуг, стимулом для работы в периферийных точках. Обычно она выплачивается в течение максимального периода в пять лет; однако если сотрудник оставлен для работы в том же месте службы по инициативе организации, может быть разрешено разовое продление срока выплаты надбавки, не превышающего двух лет, сверх нормального срока в пять лет. В настоящее время действуют следующие нормы выплаты этой надбавки:

- i) В местах службы, находящихся в Европе, Канаде, на Кипре, на Мальте, в европейской части Турции и Соединенных Штатах Америки:

	Нормы для одиноких <u>сотрудников</u>	Нормы для сотрудников, имеющих <u>иждивенцев</u>
	в дол. США	в долл. США
C-1 и C-2	800	1 000
C-3 и C-4	950	1 200
C-5 и выше	1 100	1 400

- ii) Во всех других местах службы:

C-1, C-2, C-3 и C-4	1 600	2 000
C-5 и выше	1 900	2 400

Мнения организаций и персонала

237. Председатель ККАВ, представляя мнения АКК, обратил внимание Комиссии на ту важность и срочность, которые, по мнению АКК, обуславливают необходимость увеличения размера обоих пособий. Он обратил внимание Комиссии на тот факт, что основа для определения размера подъемного пособия остается неизменной с 1951 года и что размеры единовременного пособия не были увеличены со времени его введения в 1968 году. Подобным же образом командировочная надбавка не изменялась с 1957 года для мест службы в Европе и Северной Америке и с 1975 года - для всех остальных мест службы. Он представил Комиссии ряд предложений по изменению, которые включали введение отъездного пособия, чтобы покрыть определенные установленные расходы при переводе или назначении в другое место службы. Как он заявил, это уже вошло в практику ряда правительств и организаций, включая сопоставляемую гражданскую службу.

238. Комитет подчеркнул необходимость изучения Комиссией условий рассмотрения жилищных затрат вне системы коррективов по месту службы, предложив, например, ввести возможное квартирное пособие, сходное с тем, которое принято Службой за границей Соединенных Штатов. ККАВ пришел к выводу о том, что, помимо обзора отдельных пособий и жилищных проблем, рассмотрение других вопросов, предложенных секретариатом для изучения, не требует первоочередного внимания.

239. Представитель ПРООН подчеркнул озабоченность своей организации в отношении необходимости улучшений в этих двух областях. Он обратил внимание Комиссии на особую проблему ПРООН, связанную с необходимой мобильностью персонала, и призвал принять меры по исправлению положения в соответствии с предложениями ККАВ.

240. Председатель ФАМГС подчеркнула срочную необходимость в улучшении условий службы персонала на местах в категории общего обслуживания и в категории специалистов. В документе ФАМГС содержится ряд конкретных предложений, охватывающих весь комплекс периферийных проблем, в том числе проблем, которые обсуждаются на уровне ККАВ и АКК. ФАМГС отметила, что уже давно надо было внести улучшения в сферу выплаты командировочной надбавки и подъемного пособия, о чем неоднократно напоминала Федерация. Необходимо компенсировать существенную утрату поступательной способности этих пособий и ввести стимулы в сфере мобильности персонала, как это предусматривает АКК. По выплате этих двух пособий Комиссии были представлены конкретные предложения. ФАМГС поддержала предложение о введении отъездного пособия как дополнение к существующим положениям о выплате подъемного пособия. ФАМГС указала на ряд других областей, где необходимо произвести улучшение, включая сферу жилищных расходов, мер безопасности, кризисных ситуаций, профессионального роста, подготовки кадров и классификации должностей. Федерация просила Комиссию завершить без задержки свое всеобъемлющее исследование условий службы на местах, сосредоточив свое внимание на тех областях, в которых Комиссия с наибольшей пользой могла бы дать практическую ориентацию для общей системы. Такое исследование должно также включать обзор всего комплекса вопросов вознаграждения персонала на местах.

241. Представитель ККНСАП в своих замечаниях относительно условий службы на местах подчеркнул важность вопроса безопасности и неприкосновенности персонала на местах и призвал к созданию для администраторов специальных учебных программ, включающих прохождение определенных сроков службы на местах. Он также призвал к распространению ряда пособий на местах на персонал категории общего обслуживания. Предложив некоторые изменения, Координационный комитет высказался за необходимость усовершенствования двух рассматриваемых пособий.

Обсуждение и решения Комиссии

242. Некоторые члены сочли, что Комиссия не может рассматривать отдельные надбавки до того, как ее секретариат предпримет всеобъемлющее изучение всех окладов и пособий, применяющихся в отношении персонала на местах в Соединенных Штатах и других основных донорах,

предоставляющих помощь, как двусторонних, так и многосторонних. В ответ Председатель сослался на свое участие в заседаниях АКК, во время которых определенные исполнительные главы настаивали на принятии немедленных действий по улучшению условий службы персонала на местах с уделением особого внимания мобильности персонала, а также на единогласное решение АКК стремиться к усовершенствованию подъемного пособия и командировочной надбавки, помимо отделения жилищных элементов от коррективов по месту службы, которое будет рассматриваться отдельно. После заслушивания и обсуждения этой позиции члены согласились увеличить существующее пособие на обустройство и подъемное пособие и отложить рассмотрение всех нововведений (таких как оплата гостиничных расходов при отъезде, распространение в определенных условиях единовременного пособия на персонал Центральных учреждений и совершенствование регрессивной шкалы в отношении подъемных пособий) до рассмотрения всеобъемлющего обзора условий службы на местах на будущей сессии. Комиссия постановила предпринять, на основе подготовленного секретариатом документа и конкретных предложений ККАВ и ФАМГС, следующие действия:

а) увеличить размер единовременной выплаты подъемного пособия для персонала на местах до 600 долл. США для членов персонала и иждивенцев, которым положена общая сумма выплат в размере до 2 400 долл. США на семью, с I января 1983 года (с финансовыми последствиями для общей системы в 2,8 млн. долл. США в год);

б) увеличить с I января 1983 года на 50 процентов размер существующей командировочной надбавки для сотрудников с иждивенцами и одиноких сотрудников (с финансовыми последствиями для всей общей системы Организации Объединенных Наций в 8 725 000 долл. США в год) 32/;

с) утвердить программу исследований на местах, которая была изложена в подготовленном секретариатом документе по соответствующим различным категориям персонала и которая должна быть рассмотрена на ее восемнадцатой сессии на основе доклада и мнений, которые будут представлены ККАВ, ФАМГС и ее секретариатом, а также рассмотреть доклад о ходе работы на семнадцатой сессии;

д) включить в свою программу Службу на местах Организации Объединенных Наций и персонал периферийного уровня других организаций.

ГЛАВА VIII

ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ СОГЛАСНО СТАТЬЕ 13 ЕЕ СТАТУТА

КЛАССИФИКАЦИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ

А. Применение эталона (элемент I)

243. На своей одиннадцатой сессии (февраль-март 1980 года) Комиссия утвердила эталон (элемент I) норм классификации должностей общей системы для применения организациями начиная с 1 января 1981 года. На своей двенадцатой сессии (июль-август 1980 года) она приняла решение о том, чтобы каждая организация предоставила пятнадцатой сессии доклад о тех мерах, которые были ею приняты в течение первого года применения эталона. В докладе должна была содержаться информация об общем числе должностей в организациях по классам от С-1 до Д-2 в шестидесяти пяти общих областях деятельности в штаб-квартирах и в постоянных отделениях на местах; о количестве этих должностей, классифицированных в течение года с помощью эталона; о количестве подтверждений, повышений и понижений классов, явившихся результатом применения эталона; о числе любых других постов, классифицированных в течение года с помощью эталона, а также о любых трудностях, которые организация испытывала при применении эталона.

244. Условия предоставления такой информации были предметом подробных и продолжающихся консультаций с ККАВ. Поэтому организации должны были представить статистические данные за 1981 календарный год согласно форме, согласованной с секретариатом Комиссии. Организации, которые не в состоянии представить информацию, должны были представить устные сообщения на пятнадцатой сессии Комиссии. Все организации должны были представить информацию о любых трудностях, которые они, возможно, встретили при применении эталона.

245. На своей пятнадцатой сессии Комиссия рассмотрела представленные организациями статистические данные, охватывающие 80 процентов от всего числа постов категории специалистов, учрежденных в рамках регулярного бюджета общей системы. Статистические данные организаций указывают на то, что в целом эталон применялся приблизительно к 15 процентам всех постов. Статистические данные также указывают на то, что процент подтверждения существующих классов должностей в результате применения эталона приблизился к результатам, полученным при испытании эталона: были подтверждены 85 процентов ранее учрежденных классов должностей (по сравнению с 82,8 процента классов при испытании), 10 процентов должностей были повышены (по сравнению с 7 процентами при испытании), 5 процентов должностей были понижены (по сравнению с 10,2 процента при испытании). Комиссия была информирована о том, что вероятной причиной более низкого процента понижений классов при применении эталона являлось то, что понижение занятых должностей не производилось до тех пор, пока должность не была практически вакантной.

246. Что касается трудностей, которые организации встретили при применении эталона, то ряд организаций при представлении статистических данных не указали в своих докладах о каких-либо трудностях. Несколько организаций указали на то, что трудности в применении общей классификации профессиональных групп Комиссии сказались на их статистической отчетности, которая явилась отражением применения эталона по профессиям. Ряд делегаций приводили или ссылались на те аспекты эталона, которые нуждались в разъяснении в связи с их применением. Две организации указали на то, что имеющихся у них ресурсов недостаточно для содействия быстрому применению эталона.

247. Председатель ФАМГС обратила внимание Комиссии на мнения, выраженные ФАМГС в свете более широкой проблемы продвижения по службе, в особенности, что касается потребности в надлежащих апелляционных органах по вопросам классификаций, в которых представлен как персонал, так и администрация. Далее она подтвердила ценность семинаров по вопросу эталона как средства увеличения потока информации для персонала по одному из важных элементов кадровой политики.

248. Далее Комиссия подробно проанализировала статистические данные, представленные организациями, и хотя она сделала вывод о том, что применение эталона проходило в некоторых организациях более медленными темпами, чем ожидалось, она указала, что, несмотря на трудности, изложенные ККАВ, организациями в отдельности был достигнут удовлетворительный уровень прогресса.

249. Комиссия приняла решение просить организации и впредь представлять годовые статистические доклады в согласованной форме, в особенности категорией ОКПГ при обсуждении проблем применения. Кроме того, она поручила своему секретариату провести всеобъемлющее исследование, основанное на статистических данных, представленных в первые три года применения эталона, в котором будут изучены возможные воздействия таких факторов, как нахождение места службы, размеры организации, виды профессий и класс должностей на темпы применения эталона для возможного рассмотрения Комиссией на ее двадцатой сессии.

В. Разработка норм для общих областей работы (элемент II)

1. Нормы для области работы администратора по вопросам технического сотрудничества

250. На своей шестнадцатой сессии Комиссия рассмотрела проект норм элемента II для администраторов по вопросам технического сотрудничества, которые были разработаны в соответствии с методологией, одобренной на ее четырнадцатой сессии. В соответствии с этой методологией Программа развития Организации Объединенных Наций, основной наниматель в этой области работы, действовала в качестве головного учреждения по разработке предварительного проекта норм. После консультаций проект был направлен организациям для получения их замечаний, и окончательный проект был одобрен председателем ККАВ, который отметил, что он отражает комментарии, сделанные ККАВ через его Подкомитет по классификации должностей. Председатель ФАМГС одобрил окончательный проект для утверждения, отметив, что участие персонала в процессе консультаций было конструктивным и что замечания персонала были приняты во внимание. Комиссия постановила установить нормы элемента II для области работы администраторов по вопросам технического сотрудничества и утвердила их внедрение. Эти нормы немедленно вступают в силу и будут использоваться в сочетании с применением эталона в каждой организации.

2. Нормы для области работы специалистов по электронной обработке данных

251. На своей пятнадцатой сессии Комиссия рассмотрела проект норм элемента II для области работы специалистов по электронной обработке данных в соответствии с усовершенствованной методологией для консультаций, утвержденной на ее четырнадцатой сессии. Комиссия

отметила, что ККАВ одобрил эти нормы, поскольку он принял во внимание подробные комментарии, сделанные Подкомитетом ККАВ по классификации должностей, и что ФАМГС не высказал никаких замечаний по существу норм, поскольку Федерация была представлена в ходе обширных консультаций, связанных с их разработкой. Комиссия постановила установить нормы эталона II для области работы специалистов по электронной обработке данных и утвердить их внедрение.

3. План разработки дополнительных норм элемента II

252. Комиссия отметила, что разработка норм элемента II для областей работы инженеров-строителей и бухгалтеров и ревизоров осуществляется таким образом, что эти нормы будут представлены на рассмотрение ее семнадцатой сессии.

4. Пособие по классификации должностей и учебные семинары по применению норм классификации должностей КМГС

253. На своей пятнадцатой сессии Комиссия была информирована о том, что секретариатом было проведено четыре учебных семинара по применению эталона (элемент I) классификации должностей общей системы. Комиссия приветствовала намерения организаций совместно организовывать и проводить будущие семинары по применению эталона в местах, находящихся вне расположения штаб-квартир, и заявила о поддержке деятельности секретариата Комиссии в трех областях, представляющих интерес для ККАВ, а именно о том, что ее секретариат будет продолжать проводить семинары в местах расположения штаб-квартир, адаптировать форму семинаров в штаб-квартирах для использования на региональном уровне и разрабатывать и проводить учебные семинары для инструкторов, с тем чтобы дать специалистам по классификации должностей из других организаций глубокие знания, которые позволят им проводить семинары в местах, находящихся вне расположения штаб-квартир.

254. На своей шестнадцатой сессии Комиссия получила пособие КМГС по классификации должностей, которое оно поручило опубликовать своему секретариату. В пособии содержится материал по классификации должностей, уже одобренный Комиссией, который изложен в удобной форме для его использования администраторами. Комиссия была информирована о том, что ККАВ приветствовал публикацию пособия и принял его для немедленного использования при том понимании, что улучшение пособия может быть осуществлено в свете постепенного накопления опыта по внедрению эталона.

С. Разработка норм классификации сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке

Общие сведения

255. На своей пятой сессии Комиссия, касаясь вопроса о сотрудниках категории общего обслуживания, согласилась с тем, что "в пределах одного места службы (такого как Женева) необходимо обеспечить одинаковое вознаграждение за одинаковую работу во всех организациях путем установления общей структуры и стандартов должностей". Комиссия вновь подтвердила этот принцип в своем пятом докладе Генеральной Ассамблее 33/.

256. В своем шестом докладе Генеральной Ассамблее Комиссия в ответ на проявления того, что Организация Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ стремятся к разработке отдельных систем для классификации должностей категории общего обслуживания в Нью-Йорке, уполномочила своего Председателя просить Генерального секретаря Организации Объединенных Наций обеспечить применение общего подхода этими тремя организациями к разработке предложений, касающихся установления классификационных норм и пересмотра структуры классов для сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке 34/.

257. На своей тринадцатой сессии Комиссия была информирована о создании Координационного комитета ООН/ПРООН/ЮНИСЕФ в составе представителей руководства и персонала всех трех организаций в целях разработки

классификационных стандартов должностей для категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке. Тогда Комиссия уполномочила свой секретариат предоставить консультативные технические услуги Координационному комитету. На своей пятнадцатой сессии Комиссия установила зависимость между разработкой стандартов классификации должностей и проведением обследования окладов в Нью-Йорке.

258. На своей шестнадцатой сессии Председатель Координационного комитета по разработке классификационных стандартов для сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке представил Комиссии доклад о работе, проделанной в целях определения соответствующего числа уровней классов (уровней должностей) и разработки стандартов классификации должностей.

259. Комитет единодушно постановил не принимать никакую существующую классификационную систему пока не будет доказано, что лежащие в ее основе допущения применимы для Нью-Йорка. Он также постановил, что число классов и классификационных стандартов будет основываться на реальных должностях, существующих в этих трех организациях в Нью-Йорке. В своем докладе Комитет единодушно рекомендовал принять стандарты классификации должностей, разработанные им для структуры классов, состоящей из семи уровней, для должностей категории общего обслуживания в Нью-Йорке. Комитет указал, что он продолжит свою работу по разработке дополнительных стандартов для смежных категорий и после этого представит доклад Комиссии на ее семнадцатой сессии.

Мнения организаций и персонала

260. Представитель руководства Организации Объединенных Наций рекомендовал Комиссии принять предложенные стандарты и отметил, что их принятие явится важным шагом в обеспечении сотрудников категории общего обслуживания эффективной классификационной системой рациональной основой для сопоставления заработной платы и расширения реальных возможностей для профессионального роста.

261. Представители руководства Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ и ПРООН заявили, что для того, чтобы выдержать согласованные сроки в определении репрезентативных контрольных должностей для намеченного обследования окладов, стандарты должны быть установлены на шестнадцатой сессии Комиссии. Если затем Комиссия сможет утвердить стандарты для смежных категорий (например, работников физического труда) на своей семнадцатой сессии, то это позволит представить Комиссии на ее восемнадцатой сессии действительно типичные, репрезентативные контрольные должности для использования в обследовании окладов.

262. Представитель администрации ЮНИСЕФ настоятельно призвала к безотлагательному становлению стандартов. Она заверила Комиссию в том, что,

хотя ЮНИСЕФ уже установил классификационные нормы, важность создания более реалистической структуры классов в Нью-Йорке полностью оправдывает установление классификации должностей в штаб-квартире ЮНИСЕФ с использованием предложенных сейчас стандартов.

263. Представитель администрации ПРООН напомнил Комиссии о длительном и кропотливом процессе, который потребовался для разработки каждого приемлемого классификационного стандарта, и предложил Комиссии безотлагательно утвердить стандарты, если они приемлемы.

264. Председатель Комитета персонала Организации Объединенных Наций указала, что Комиссии не следует в настоящее время утверждать предложенные нормы, поскольку они охватывают лишь посты, относящиеся к категории общего обслуживания, а не посты связанных категорий деятельности и поскольку для оценки качества предложенных норм было отпущено слишком мало времени. Полномочия Комитета явно требуют того, чтобы Комитет разработал нормы для категории общего обслуживания и связанных категорий, поэтому его работа не была завершена. Она указала, что в настоящее время нельзя с очевидностью сказать, может ли обзор должностей этих связанных категорий послужить в определенной степени причиной для пересмотра предложенных норм в категории общего обслуживания, поскольку в этом отношении была разработана отдельная норма. По этим и другим причинам она предложила, чтобы в распоряжении Комиссии до того, как она примет окончательное решение, находились все разработанные нормы.

265. Представитель Ассоциации персонала ПРООН отметил, что персонал ПРООН полностью удовлетворен результатами работы Комитета, в частности впечатляющим консенсусом, достигнутым всеми шестью заинтересованными сторонами. Персонал ПРООН обязуется по-прежнему участвовать в работе Комитета, для того чтобы помочь Комитету завершить свою работу и разработать дополнительные нормы классификации для связанных категорий. Он отметил, что Комитет доказал свою эффективность и высказал мнение, что такой механизм будет полезен для осуществления обзора окладов.

266. Представитель персонала ЮНИСЕФ поддержал заявление представителя персонала ПРООН, в частности в отношении приемлемости для персонала предложенных в настоящее время норм, а также в отношении использования механизма, аналогичного механизму, применяемому в Комитете для обзора окладов.

Обсуждение вопроса Комиссией

267. Отвечая на ряд высказанных замечаний, председатель Координационного комитета отметил, что категории работы, относящиеся к "связанным категориям", как показала практика, настолько отличаются от категории общего обслуживания, что они требуют разработки отдельных норм классификации должностей и что отдельная классификация должностей этих категорий отражает как нынешнее положение дел на нью-йоркском рынке труда, так и прошлую практику.

268. Комиссия рассмотрела вопрос о технической применимости классификационной структуры предложенных норм. Основные принципы, лежащие в основе обсуждения вопроса в Комиссии, а также состоявшиеся ранее обсуждения данного вопроса приведены в приложении VII к настоящему докладу. Комиссия отметила тот факт, что многие чрезвычайные обстоятельства, наблюдающиеся в Нью-Йорке, оказывают влияние на эту практику. Особое значение имеет тот факт, что большинство должностей

ранее не были классифицированы в зависимости от должностных обязанностей и поэтому число должностей, которые, как полагают, справедливо можно отнести к одному классу на основе объема должностных обязанностей, является слишком небольшим для того, чтобы послужить критерием, на основе которого можно разработать нормы классификации. Для решения этого вопроса к Комиссии была обращена просьба разработать такую основу в результате полного цикла ранжирования должностей. Другим чрезвычайным обстоятельством явилось то, что отдельные должности охватывают необычно широкий диапазон различных классов работы, что придает определению класса таких должностей на основе отдельных показателей менее постоянный характер.

269. Что касается установления определенного числа классов должностей, Комиссия провела рассмотрение своих прошлых точек зрения по данному вопросу, а также точек зрения АКК и ИКСАБ и отметила, что данные критерии предусматривают, что структура классов должна иметь следующие характеристики:

а) каждый класс (уровень работы) должен отличать различный уровень ответственности, т.е. один класс должен четко отличаться от другого;

б) каждый класс должен быть определен достаточно широко, для того чтобы охватить все должности, имеющие аналогичный уровень ответственности, однако не так широко, чтобы включать различные уровни ответственности;

с) число классов должно обеспечить эффективные действенные рамки для сопоставления окладов со внешним рынком;

д) число классов должно быть достаточным с точки зрения управленческих потребностей организации (т.е. для того, чтобы предоставить разумную возможность для продвижения по службе и повышения в должности в рамках категории общего обслуживания).

270. Рассматривая предложенную норму, Комиссия отметила, что она была опробована в целях установления ее действительности и надежности и что правильность проверок не вызывает сомнения. Наиболее высокая степень действительности гарантируется в результате добавления руководящих указаний для определения класса должностей к данной норме, а также в результате разработки эталонных должностей и программы подготовки для сотрудников по классификации. Комиссия далее отметила, что приемлемый уровень надежности при применении нормы был достигнут на основе того, что классификация каждой должности производилась несколькими сотрудниками, которые, в конце концов, достигали консенсуса в отношении оценки.

271. Комиссия также рассмотрела широкие последствия утверждения нормы, предложенной в настоящее время. Некоторые члены Комиссии напомнили о множестве попыток в прошлом разработать приемлемые нормы классификации для сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке. Комиссия отметила впечатляющий консенсус, о котором доложил Комитет, а также тот факт, что сами нормы приемлемы для всех заинтересованных сторон. Она далее отметила заверения Комитета в том, что он будет продолжать свою работу и разработает нормы, которые бы охватили все связанные категории в Нью-Йорке до начала семнадцатой сессии.

Решения Комиссии

272. Комиссия с удовлетворением отметила чрезвычайно полезную работу, проделанную Координационным комитетом ООН/ПРООН/ЮНИСЕФ, а также уровень участия и консенсус, который характеризовал данные усилия трех организаций.

273. Комиссия постановила утвердить структуру, предусматривающую семь классов, которая была предложена Координационным комитетом для классификации постов категории общего обслуживания в трех организациях, расположенных в Нью-Йорке (в Организации Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ). Основание для такого решения изложено в приложении VI к настоящему докладу.

274. Что касается норм классификации должностей, разработанных Комитетом, Комиссия:

а) одобрила выбор Комитетом неколичественного метода как наиболее приемлемого метода в обстоятельствах, в которых преобладают должности смешанного уровня, и процесс получения информации о должностях не является полностью разработанным;

б) постановила, что наибольшая достоверность, достигнутая при проведении проверки, является достаточной в особенности с учетом особых трудностей, характерных для данного мероприятия и с учетом того факта, что Комитет принял меры для обеспечения того, чтобы применение нормы характеризовалось наибольшей достоверностью, которая когда-либо была достигнута;

с) отметила, что для достижения наибольшей достоверности все элементы норм классификации (определение класса должностей, определение факторных уровней, глоссарий, указания для перевода данных) должны применяться с учетом эталонных должностей и основываться на консенсусе по крайней мере двух специалистов по оценке;

д) одобрила, согласно полномочиям, данным в статье 13 статута в отношении применения к должностям категории общего обслуживания в Нью-Йорке, все элементы норм классификации, разработанные Комитетом и содержащиеся в приложении к докладу шестнадцатой сессии;

е) рекомендовала, чтобы нормы применялись лишь совместно с процедурами, обеспечивающими их надежность (т.е. при проведении классификации на основе консенсуса по крайней мере двух специалистов по оценке и лишь после установления базисных показателей в отношении эталонных должностей);

г) обратилась с просьбой к трем организациям, расположенным в Нью-Йорке и далее поддерживать качество нормы на высоком уровне в результате разработки общих базисных должностей, которые, хотя они первоначально предназначались для предусматривавшегося в Нью-Йорке обследования окладов, могут также служить в качестве базисных должностей классификации.

275. Что касается категорий работы, не охваченных разработанными нормами, Комиссия обратилась с просьбой к Координационному комитету принять неотложные меры для разработки норм для этих категорий и для выполнения своего мандата до начала семнадцатой сессии, для того чтобы достаточно широкое число должностей, которое является настолько представительным, что позволит отобрать базисные показатели для обследования окладов, может быть вовремя охвачено классификацией, которую Комиссия утвердит на своей восемнадцатой сессии.

ГЛАВА IX

ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ СОГЛАСНО СТАТЬЕ 14 ЕЕ СТАТУТА

А. Планирование людских ресурсов

276. Комиссия рассмотрела десятый пункт своей программы работы в соответствии со статьей 14 ее статута: планирование людских ресурсов. Секретариат Комиссии подготовил исследование о роли планирования людских ресурсов и его значении для отдельных сотрудников, организаций и общей системы; в нем также дается описание элементов процесса планирования людских ресурсов и содержатся рекомендации, направленные на облегчение дальнейшего рассмотрения Комиссией этого вопроса.

Мнения ККАВ

277. Председатель ККАВ отметил, что в подготовленном секретариатом КМГС документе содержится представляющее определенный интерес изложение теории планирования людских ресурсов, но не прослежена взаимосвязь между теорией и практическими условиями в организациях. Было рекомендовано передать этот документ организациям на рассмотрение и изучение, с тем чтобы они представили свои предложения на семнадцатой сессии Комиссии. В этой связи ККАВ принял к сведению этот документ, отметив, что такой подход носит сугубо теоретический характер, и принял решение представить семнадцатой сессии Комиссии испрашиваемый анализ и комментарии.

Мнения ФАМГС

278. Председатель ФАМГС отметила, что данный документ красноречиво говорит в пользу необходимости планирования людских ресурсов как средства, позволяющего организациям включать различные вопросы кадровой политики (набор персонала, выход в отставку, продвижение по службе) в комплексную программу действий. Как представлялось, все стороны, участвующие в этом диалоге, в основном согласны с необходимостью планирования людских ресурсов. Персонал уже на протяжении длительного периода времени требует принятия более рационального и согласованного подхода к решению всего комплекса вопросов, связанных с управлением людскими ресурсами, в целях обеспечения для сотрудников всех категорий справедливой структуры продвижения по службе. В области планирования людских ресурсов предстоит еще много сделать для того, чтобы увязать различные элементы управления и сбалансировать потребности организаций со стремлениями сотрудников к развитию своих способностей. Председатель ФАМГС отметила, что организации, со своей стороны, учитывая, что свыше 70 процентов их бюджета составляют расходы на персонал, согласились в том, что по крайней мере в крупных организациях следует установить более упорядоченный механизм управления людскими ресурсами.

279. Соответственно был достигнут определенный консенсус в отношении необходимости планирования людских ресурсов. Задача в настоящее время заключается в том, чтобы воплотить эту необходимость в конкретные практические рекомендации, применимые к условиям и особенностям международных организаций, с тем чтобы обеспечить необходимые ресурсы. В этой связи ФАМГС считает целесообразным, чтобы небольшие организации, если они испытывают ограничения, предусмотрели возможность совместного покрытия расходов в той или иной форме. Разумеется, ФАМГС по-прежнему считает, что персонал следует рассматривать не как крупнейший пассив организаций, а как их основной актив. Федерация выразила сожаление по поводу того, что организации все еще отказываются или не решаются повысить или направить ассигнования в область управления людскими ресурсами. В заключение Председатель ФАМГС выразила надежду, что теперь введение в организациях планирования людских ресурсов станет насущной необходимостью, а не темой для поверхностных исследований. ФАМГС продолжит рассмотрение этого вопроса со своими членами и на семнадцатой сессии выступит с конкретными замечаниями и предложениями.

Мнения ККНСАП

280. Координатор ККНСАП приветствовал включение вопроса о планировании людских ресурсов в повестку дня Комиссии, так как он твердо убежден в том, что организационные вопросы и вопросы использования кадровых ресурсов должны рассматриваться одновременно. Хотя до сих пор организации как-то и существовали без согласованной политики и перспективной стратегии использования своих людских ресурсов, тем не менее полумеры здесь уже недостаточны. Управление людскими ресурсами — это принципиально новая постановка вопроса в функционировании общей системы. Следует признать необходимым расширить рамки резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи, предусматривающей создание в Секретариате Организации Объединенных Наций реестра служащих, заложенного в ЭВМ, распространив такое положение на всю систему.

281. Профессиональный рост внутри и за пределами организаций является важнейшим условием для совершенствования и повышения знаний и опыта и требует проведения соответствующей политики и введения стимулов. При определении и установлении целей планирования людских ресурсов в связи с набором женщин и граждан из недопредставленных государств Координационный комитет видит необходимость в разработке программы действий, направленной на расширение возможностей продвижения по службе этих групп, с тем чтобы организации могли одновременно получать отдачу от повышения квалификации их персонала и служить учебной базой для работы в международной гражданской службе. Вместе с тем Координационный комитет, одобряя в целом концепцию планирования людских ресурсов, имеет оговорки в отношении использования "пакетов" особых поощрений, поскольку наряду с законной необходимостью привлечения и закрепления квалифицированных кадров существует опасность создания особо привилегированной группы сотрудников.

Обсуждение и решения Комиссии

282. Члены Комиссии положительно восприняли включение этого нового вопроса в свою программу работы, однако выразили сомнения относительно степени целесообразности или возможности распространения планирования людских ресурсов на общую систему в целом в общих областях деятельности, учитывая, что на уровне отдельных организаций достигнут лишь незначительный прогресс в этом вопросе. Комиссия постановила:

а) передать свое исследование по вопросу о планировании людских ресурсов организациям и представителям персонала для дальнейшего анализа;

б) просить ККАВ представить ей краткий обзор практики или механизмов планирования людских ресурсов, которые существуют в организациях, предоставить информацию о существующих в них системах учета кадров, определить те факторы, которые еще мешают достижению прогресса в области планирования людских ресурсов, и указать, будет ли целесообразным и возможным межорганизационный подход в тех областях работы, где существуют одинаковые должности;

с) просить ККАВ и представителей персонала предоставить дополнительные замечания и предложения по этому вопросу на семнадцатой сессии Комиссии.

В. Продвижение по службе: концепции карьеры, виды назначения, продвижение по службе и связанные с этим вопросы

283. Комиссия на своей шестнадцатой сессии имела на рассмотрении исследование о концепциях карьеры, видах назначения, продвижении по службе и связанных с этим вопросах, которое было представлено секретариатом КМГС в ответ на просьбу Комиссии на пятнадцатой сессии, и получит дополнительный документ по этому вопросу, который будет "подготовлен в консультации со всеми заинтересованными сторонами". ККАВ и ФАМГС были ознакомлены с основными положениями исследования, представленного Комиссии, и член секретариата присутствовал на специальной сессии ККАВ, проходившей с 1 по 4 июня 1982 года в Женеве, где проект заявления по данным вопросам был подготовлен для рассмотрения административными главами организаций. Тогда же было проведено обсуждение с ФАМГС.

284. Это исследование было подготовлено Комиссией для обзора и представления тридцать седьмой сессии Генеральной Ассамблеи в соответствии с резолюцией 36/233 Ассамблеи и направлено на установление "более широких принципов для определения условий службы" в соответствии с тем, как это отражено в Уставе и Положениях о персонале Организации Объединенных Наций в соответствующих документах других организаций и, в частности, "концепций карьеры, видов назначения и продвижения по службе", в контексте комплексного управления людскими ресурсами путем установления их взаимодействия со "связанными с этим вопросами", как, например, наймом, классификацией должностей, политикой в области продвижения по службе и профессиональной подготовкой.

285. В исследовании также учтена резолюция 35/210 Генеральной Ассамблеи по этому вопросу, которая была результатом рассмотрения ею вопросов персонала в Секретариате Организации Объединенных Наций, точек зрения Объединенной инспекционной группы (ОИГ) в том виде, как они выражены в документах JIU/REP/81/1 и JIU/REP/82/3; позиций организаций в том виде, как они сформулированы Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ) и Административным комитетом по координации (АКК) и представлены Комиссии; позиции Федерации ассоциации международных гражданских служащих (ФАМГС), как она отражена в годовых докладах Комиссии Генеральной Ассамблее и других документах; точек зрения, выраженных делегациями в Пятом комитете; и ряда связанных с этим исследований, некоторые из которых предшествовали учреждению Комиссии.

Мнения организаций

286. Председатель ККАВ напомнил, что Комиссии организациями было представлено три документа. Первый из них содержал коллективные ответы организаций на анкету, разосланную секретариатом КМГС, вместе с заявлением о точках зрения организаций в отношении сферы деятельности в рамках системы в области стандартизации или упорядочения политики по отношению к персоналу и роли КМГС в этом отношении. Этот документ был представлен Комиссии на пятнадцатой сессии, но не обсуждался; ККАВ придает важное значение выражению взглядов организаций, и

поэтому она сочла, что члены Комиссии уделят документу внимание, которое он заслуживает. Поскольку ККАВ счел, что их ответы на ряд вопросов, поставленных секретариатом Комиссии, производят довольно не связанное друг с другом и несколько отрицательное впечатление, то ККАВ обещал Комиссии, что он представит ее шестнадцатой сессии более последовательное, сбалансированное и положительное заявление. Этот второй документ в том виде, как он утвержден АКК, представлен шестнадцатой сессии. В основном, в нем содержится то, что уже было сообщено Комиссии ранее; однако ККАВ с удовлетворением отметил, что Комиссия уделила внимание подробному рассмотрению точек зрения административных глав в отношении того, что является желательным и что практически осуществимо в данной области.

287. ККАВ также представил секретаритупу КМГС для информации членов Комиссии третий документ, который представляет собой текст замечаний, составленный АКК по соответствующим докладам Объединенной инспекционной группы; эти замечания будут приложены к докладам ОИГ, когда они будут представлены Генеральной Ассамблее и другим законодательным органам. Что касается исследования, подготовленного секретариатом Комиссии, ККАВ признал, что секретариат пытался дать ответ на конкретные просьбы о проведении исследований, высказанные Генеральной Ассамблеей, в более широких концептуальных рамках, и он приветствовал эту попытку.

288. В качестве общего замечания, которому он придает большое значение, ККАВ отметил, что ряд мнений, выраженных ранее исполнительными главами, нашел отражение в проекте исследования; однако организации к своему удивлению обнаружили, что вопреки практике, которой следовала Комиссия во всех своих других докладах Генеральной Ассамблее, где мнения организаций и персонала были отражены отдельно, в рассматриваемом исследовании не приводятся мнения организаций и персонала. Это упущение вызывает особое сожаление с учетом того, что вопрос, о котором идет речь - кадровая политика, - является одним из вопросов, в отношении которого роль Комиссии сводится к даче рекомендаций, а право принятия решения принадлежит компетентным органам каждой организации. ККАВ соответственно просил, чтобы Комиссия при представлении своего собственного доклада Генеральной Ассамблее и другим законодательным органам приложила к нему официальные заявления, которые были сделаны ей АКК. ККАВ считает это необходимым, с тем чтобы законодательные органы знали, что сами организации считают подходящим и осуществимым.

289. Председатель ККАВ затем обратил внимание на вопросы, которые или не были затронуты в его собственном заявлении и документах, или которые ККАВ хотел бы развить в свете мнений в исследовании КМГС. В целом ККАВ отметил, что исследование содержит определенное число выводов для принятия Комиссией. Некоторые из них довольно перспективные, и ККАВ надеется, что Комиссия уделит им внимание, которое они заслуживают, до принятия предложенных выводов.

290. Вывод в разделе, в котором говорится о "продвижении по службе как одной из функций комплексного руководства кадрами", не требует какого-то конкретного комментария, кроме замечания о том, что ККАВ имеет оговорки относительно заявления о том, что "цель обеспечения систематического продвижения по службе для сотрудников всех категорий в общей системе может быть достигнута лишь благодаря систематическому разумному управлению людскими ресурсами, основанному на единой политике в области планирования бюджета, классификации должностей, найма, видов назначения, мобильности оценки работы сотрудника, продвижения по службе и подготовки". ККАВ предпочел бы ослабить несколько категорический тон этого заявления, чтобы отразить то обстоятельство, что положение в разных организациях различное и что смешивание этих различных элементов может производиться по-разному в каждой организации.

291. С другой стороны, вывод в разделе о "планировании людских ресурсов в качестве основы продвижения по службе" лучше отвечает требованиям организаций, поскольку он рассматривает каждую организацию в отдельности в рамках концепций планирования людских ресурсов. Организации должны в первую очередь выполнять свои функции в этой области. Однако они, конечно, будут активно сотрудничать с Комиссией при осуществлении программы исследований.

292. ККАВ имеет более существенные замечания относительно выводов раздела, касающегося "классификации должностей и продвижения по службе". ККАВ понимает, что высказанная в них мысль об определении ступеней на служебном пути означает лишь определение иерархии должностей, которое открывает возможности продвижения по службе. Организации не смогут согласиться с тем, что эти ступени представляют нечто вроде гарантии роста для отдельных сотрудников. Председатель ККАВ напомнил, что организации неоднократно предлагали Комиссии рекомендовать управляющим органам, чтобы исполнительные главы организаций имели полномочия устанавливать классификацию должностей. Эти полномочия имеются в некоторых организациях, однако ККАВ согласился с тем, что еще одна рекомендация в этом плане со стороны Комиссии будет полезной для тех организаций, где классификация должностей все еще является прерогативой законодательного органа. Наконец, что касается взаимосвязанных классов, то Председатель ККАВ напомнил, что мнения организаций об использовании взаимосвязанных классов разделяются и что для изыскания общего подхода к этому вопросу необходим обмен опытом между организациями, и он не может быть навязан в целях единообразия. Поэтому ККАВ настоятельно призывает Комиссию не принимать решения, которое ликвидировало бы взаимосвязанные классы как средство классификации должностей. Поскольку замечания ККАВ по "концепции карьерной службы" содержатся в заявлении, которое будет представлено АКК, Председатель ККАВ ничего не добавил к тому, что было в нем сказано; в отношении выводов секретариата он лишь заметил, что не следует полагать, что ясное заявление о перспективах недавно принятых на работу сотрудников обязательно уменьшит чувство неуверенности, которое якобы преобладает среди большого числа сотрудников.

293. Вопрос о "видах назначения" на самом деле является не столько вопросом соотношения сотрудников, работающих по срочному и постоянному контрактам, а скорее вопросом ряда других соображений, которые иногда не позволяют избежать повторяющегося продления срочных контрактов в качестве альтернативы постоянным контрактам. ККАВ обратил внимание на заявление исполнительных глав, поддерживающих установление пособия по окончании службы, которое Комиссия дважды рекомендовала, и настоятельно просил Комиссию вернуться к этому вопросу при первой подходящей возможности, поскольку положение, когда работа осуществляется на основе ряда срочных контрактов, навряд ли исчезнет.

294. Замечания АКК по вопросам найма содержатся в его заявлении, в котором говорится, что систематический найм на работу требует, чтобы потребности были досточным образом определены заранее и чтобы для найма на работу были выделены достаточные ресурсы. Что касается оценки деятельности, то ККАВ информировал Комиссию о том, что он изучает способы представления к соответствующим наградам сотрудников, которые этого заслуживают.

295. Представитель ЮНЕСКО подчеркнул необходимость обеспечения гибкости в вопросах кадровой политики в целом и продвижения по службе в частности. Ссылаясь на ту главу документа секретариата, в которой говорится о взаимосвязанных классах, он с сожалением отметил категорические выражения, в которых была составлена эта часть проекта исследования, и выразил надежду, что Комиссия не утвердит эту главу в ее первоначальном виде и ее составит в более умеренном тоне. ЮНЕСКО имела значительное число должностей, особенно категории общего обслуживания, классы которых были взаимосвязаны, и она предложила изучить далее возможность связывания классов сотрудников категории специалистов. Преимущество такой практики, по мнению ЮНЕСКО, заключается в обеспечении ограниченной сферы продвижения по службе путем служебного роста на основе ясно определенных критериев с более низкого до более высокого уровня должности со сдвоенными классами. Представитель ЮНЕСКО считает, что Комиссия в соответствии со статьей I3 своего Статута не уполномочена принять решение, которое фактически сведется к требованию в нескольких организациях запретить использование и дальнейшее изучение методов управления, которые они считают необходимыми для управления своими сотрудниками. В заключение докладчик согласился с позицией, занятой по этому вопросу Председателем ККАВ при представлении заявлений, представленных Комиссии от имени АКК. Он призвал Комиссию воздержаться от стремления навязать организациям общую практику под видом единообразия и поощрять их стремление к согласованию путем естественного процесса и обмена накопленным ими опытом.

296. Председатель ФАМГС напомнила, что основные элементы позиции Федерации, касающиеся управления людскими ресурсами, были представлены Комиссии в документах, представленных КМГС на ее четырнадцатой и пятнадцатой сессиях. Федерация твердо верит в необходимость комплексного подхода к этому сложному и взаимосвязанному вопросу. В то же время необходимо обеспечить возможность изменения, там где это необходимо, программы продвижения по службе, которую постепенно намеревалась разрабатывать КМГС; она должна представлять собой свод руководящих принципов политики, которые должны подвергаться регулярному обзору и оценке.

297. Проект исследования, подготовленный секретариатом КМГС, был весьма успешной попыткой примирения зачастую противоречивых мнений. С другой стороны, было несколько вопросов, на которые Федерация не получила удовлетворительного ответа. ФАМГС по-прежнему считает, что в отношении проблем продвижения по службе сотрудников категории общего обслуживания как в штаб-квартирах, так и на местах необходимо выдвинуть более конкретные рекомендации. Что касается специалистов, работающих по проектам, то ФАМГС считает, что будет принято ее более раннее предложение относительно постоянной группы специалистов по проектам, имеющих постоянные контракты. ФАМГС по-прежнему считает, что значительная часть сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций должна иметь постоянные контракты. Эта группа штатных сотрудников должна включать специалистов по проектам. Сотрудники, имеющие срочные контракты, должны составлять 25 процентов от общего числа сотрудников, хотя фактическое соотношение между постоянными и срочными контрактами должно определяться структурой работы каждой организации в соответствии с четко установленными критериями.

298. Широко применяемая некоторыми учреждениями практика использования услуг сотрудников на основе ряда срочных контрактов является свидетельством отсутствия в организациях согласованной кадровой политики и она должна быть прекращена, как несправедливая, неэффективная и несовместимая с обоснованной и разумной практикой управления. Для облегчения трудностей находящихся в такой ситуации сотрудников Комиссия должна рекомендовать введение пособия по окончании службы. ФАМГС подчеркнула, что Комиссия должна разработать четкие руководящие принципы для политики найма персонала и его продвижения по службе до принятия какого-либо решения по вопросу о взаимосвязанных классах.

299. Сказывается срочная необходимость расширения ресурсов для найма; если не будут получены новые средства, необходимо перераспределить существующие ресурсы. Для совершенствования существующих процедур большое значение имеют творческий подход и любовь к делу.

300. ФАМГС решительно поддержала мнение о важности обеспечения мобильности сотрудников на всех уровнях системы и участвовала в различных мероприятиях по улучшению такой мобилизации. Важное значение для Федерации имеет взаимосвязь между подготовкой кадров и продвижением по службе, и по этой теме был подготовлен вопросник.

Мнения ККНСАП

301. Координатор ККНСАП представил заявление относительно продвижения по службе и связанных с этим вопросов. Координационный комитет считает, что концепция продвижения по службе является одной из концепций, которая приветствовалась сотрудниками и администрацией как имеющая положительные аспекты, но ограниченные результаты. Продвижение по службе должно рассматриваться в качестве основной части планирования людских ресурсов в целях расширения числа квалифицированных кадров, эффективности, производительности и отдачи организаций. Необходимо осуществлять широкосистемный подход для расширения ресурсов, дальнейшего обеспечения единообразия различной практики прав и принятия далеко идущих решений проблем неэффективности, неправильного распределения ресурсов и падения морального духа сотрудников.

302. Координационный комитет просил подготовить заложенный в ЭВМ и охватывающий всю систему список под эгидой секретариата КМГС, который бы служил для организаций перечнем специалистов.

303. Комитет подчеркнул необходимость определения путей продвижения по службе и рода занятий таким образом, чтобы можно было обеспечить выполнение смежных видов деятельности. Он решительно выступил против концепции "взаимосвязанных классов", предложенной ОИГ. Это предложение представляет собой отрицание продвижения по службе и является грубой попыткой, направленной на наем недостаточного числа квалифицированных специалистов. Чтобы эта идея имела реальную ценность, она должна быть тщательно определена и распространяться лишь на тех специалистов, которых трудно нанять или перевести на другие должности.

304. В отношении практики найма Координатор ККНСАП подчеркнул предпочтение, которое в правиле 4.4 Положений о персонале Организации Объединенных Наций отдается квалифицированным внутренним кандидатам. Он согласился с выводом секретариата КМГС о том, что изучение результатов конкурсных экзаменов необходимо провести до их более широкого применения. Предварительный опыт свидетельствует о том, что если полагаться исключительно на экзамены, то это может нанести большой ущерб определенным группам. Усовершенствование методов набора должно начинаться с усиления роли и ответственности кандидатов, а также с более единообразных форм проверки кандидатов.

305. Комитет поддержал введение бюллетеня об имеющихся вакансиях, изданного секретариатом КМГС, и просил, чтобы подобное издание было внедрено для всех категорий сотрудников. Координационный комитет также настоятельно просил принять четкую политику найма сотрудников категории специалистов более низких классов во избежание медленного движения класса и обеспечить для организаций пути продвижения по службе.

306. Основным препятствием для категории общего обслуживания является двухэлементная, весьма жесткая кадровая структура. Поэтому Комитет рекомендовал организовать национальные экзамены на должности категории специалистов для соответствующих кандидатов категории общего обслуживания, увеличить число распределенных постов и установить соотношение таких постов, чтобы избежать их сокращения до почти нулевого уровня. Был также представлен ряд дополнительных предложений, касающихся сотрудников категории общего обслуживания.

307. Координационный комитет выразил беспокойство по поводу более широкого использования срочных контрактов в течение длительного периода времени. Связанная с этим неопределенность и отсутствие долгосрочного планирования наносит ущерб как сотрудникам, так и руководителям. Поэтому Комитет одобрил рекомендацию секретариата КМГС о том, чтобы назначение кадровых сотрудников предоставлялось сотрудникам с пятилетним стажем. Кроме того, Председатель Комитета подтвердил необходимость для директивы всей системы, касающейся использования назначений на срочные контракты с целью ограничить их число 25 процентами от общего числа сотрудников.

308. Комитет также настоятельно просил представить упрощенную форму оценки деятельности, а также другие методы планирования и оценки работы. Что касается подготовки, то Комитет кратко изложил подход, обеспечивающий стимулы для сотрудников при наименьших затратах для организаций и конкретные результаты.

309. В заключение Координационный комитет подчеркнул ту важность, которую сотрудники придают вопросу о продвижении по службе, играющему основную роль для отдельных лиц в их росте, а также для организаций в расширении своих людских ресурсов.

Обсуждение решения Комиссии

310. Касаясь мнений, выраженных ККАВ и АКК, ФАМГС и ККНСАП, Комиссия постановила, согласно устоявшейся практике, включить резюме их замечаний в свой годовой доклад после консультации с заинтересованными сторонами.

311. Комиссия, рассмотрев мнения организаций и представителей персонала, постановила утвердить представление предлагаемого исследования Генеральной Ассамблеи с внесенными в него поправками с целью отразить ряд изменений по форме и по существу вопросов. Эти изменения были включены в текст исследования, которое изложено в приложении I к настоящему докладу.

С. Подготовка кадров

312. На своей пятнадцатой сессии Комиссия рассмотрела доклад о положении в области подготовки кадров после четырнадцатой сессии, в котором, в частности, отмечаются многочисленные мнения, высказанные делегациями на Пятом комитете в ходе тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи, относительно возможностей увеличения масштабов сотрудничества в обычных программах подготовки кадров и финансирования. Это в свою очередь привело к тому, что Генеральная Ассамблея отметила "рассмотрение Комиссией вопроса подготовки кадров, что отражено в разделах ее доклада", и просила Комиссию продолжить исследования по "развитию межучрежденческого сотрудничества в области подготовки кадров с целью более эффективного и экономичного использования ресурсов персонала в общей системе", и предпринять "всестороннюю оценку в тесном сотрудничестве с организациями полезности нынешних и предлагаемых мероприятий в области подготовки кадров в системе Организации Объединенных Наций с уделением особого внимания управлению и связанной с ним подготовке" 35/.

Мнение ККАВ и ФАМГС

313. Председатель ККАВ напомнил точки зрения, выраженные на четырнадцатой сессии по вопросу о координации политики в области подготовки кадров. ККАВ считает, что основная функция, которая может выполняться Комиссией при осуществлении статьи I4 своего статута, состоит в разработке руководящих принципов политики в области подготовки кадров. Организации, ссылаясь на резолюцию 36/233 Генеральной Ассамблеи, вновь подняли вопрос о целесообразности существования законодательного органа одной из организаций общей системы, обращаясь к Комиссии с просьбой провести исследование, которое впоследствии окажет влияние на деятельность других организаций, с которыми не было проведено консультаций по этому вопросу. ККАВ вернется к этой проблеме при рассмотрении вопроса об обзоре статута и правил процедуры. Тем не менее, при проведении этих исследований в области подготовки кадров ККАВ готов тесно сотрудничать с секретариатом ФАМГС, который наилучшим образом подготовлен к выполнению этой задачи. Председатель ККАВ заявил, что его Подкомитет по подготовке кадров рассматривал или планирует рассмотреть некоторые из этих вопросов, выделенных Генеральной Ассамблеей для изучения.

314. Председатель ФАМГС отметила, что перед персоналом стоит двойная проблема: во-первых, это необходимость увеличения средств для подготовки кадров и, во-вторых, необходимость самой тесной связи между подготовкой кадров и продвижением по службе. Необходимо, чтобы подготовка кадров признавалась как задача, отвечающая интересам самих организаций, а не только сотрудников. Должны быть определены соответствующие фонды с учетом практики работодателей вне рамок организации, а увеличение масштабов подготовки поможет сократить текучесть кадров. Средства на подготовку кадров также должны быть разделены между центральными учреждениями и отделениями на местах, принимая во внимание то, что сотрудники на местах должны приглашаться в центральные

учреждения для подготовки по мере возможности. В отношении резолюции 36/233 Генеральной Ассамблеи, которая призывает КМГС произвести оценку существующих возможностей в области подготовки кадров, ФАМГС считает, что это не должно быть задачей первоочередной важности для Комиссии, учитывая то, что учреждения сами занимаются ее решением. Однако ФАМГС приветствовал призыв Генеральной Ассамблеи к развитию межучрежденческого сотрудничества.

Обсуждение и решения Комиссии

315. Комиссия приняла к сведению взгляды, выраженные ККАВ и ФАМГС, а также многочисленные мнения в Пятом комитете, касающиеся подготовки кадров, которые были изложены в двух разделах резолюции 36/233 Генеральной Ассамблеи, о которых говорилось выше. Некоторые члены придали особое значение мнениям ККАВ по данному вопросу. Один из членов Комиссии заявил о том, что меры в области подготовки кадров не следует расширять, поскольку ожидается, что правительства направляют хорошо подготовленных сотрудников. Комиссия согласилась с тем, что ККАВ следует просить продолжить свою работу в этой области и чтобы существующий мандат секретариата был возобновлен, что позволит провести дальнейшие консультации в свете последних событий в области подготовки кадров. Комиссия постановила рассмотреть два вопроса Генеральной Ассамблеи в ходе последующей сессии.

D. Межорганизационные договоренности, касающиеся перевода, прикомандирования или временной передачи сотрудников 36/

316. Комиссия продолжила рассмотрение вопроса об обмене и передвижении сотрудников в качестве одного из аспектов своей работы по вопросу о профессиональном росте сотрудников на основе подготовленного ее секретариатом документа, в котором содержится доклад о совещании рабочей группы КМГС/ККАВ/ФАМГС. Секретариат предложил Комиссии рассмотреть 12 основных замечаний и выводов рабочей группы, вследствие которых ККАВ может пересмотреть их добровольное Соглашение о межорганизационных переводах или прикомандированиях. Секретариат также предложил Комиссии просить ККАВ проработать эти рекомендации и сообщать о дальнейших результатах. Наконец, в документе говорится о том, что Комиссия может пожелать пересмотреть свое ранее принятое решение 37/, касающееся проекта приложения к Соглашению.

317. Председатель ККАВ заявил, что неофициальные консультации подтвердили точку зрения, которую ККАВ выразил на четырнадцатой сессии, а именно о том, что межорганизационное Соглашение о переводе, прикомандировании или временной передаче сотрудников было заключено организациями на добровольной основе и что любые изменения в него должны вноситься этими организациями. Поэтому организации приветствовали рекомендацию о том, чтобы ответственность за внесение поправок в Соглашение была возложена на ККАВ, который рассмотрит различные предложения, содержащиеся в документе, и внесет соответствующие поправки. ККАВ также положительно отнесся к предложению не прорабатывать вопрос о добавлении к Соглашению приложения, касающегося более

широкого вопроса стимулирования межорганизационного обмена; по мнению организаций, Соглашение предусматривает процедуры, позволяющие решать вопросы межучрежденческого передвижения, когда таковой происходит, и не является и не должно стать инструментом стимулирования такого передвижения. Организации признали пользу межорганизационных передвижений. По мнению ККАВ, недавно введенная система объявления вакансий поможет обеспечить такой порядок, при котором сотрудники, заинтересованные в переводе, будут знать о таких возможностях. Организации выразили мнение, однако, о том, что стимулирование межорганизационных передвижений должно и далее быть подчинено основному требованию, чтобы каждая организация набирала наиболее квалифицированный персонал, способный внести вклад в выполнение ее конкретной задачи. Расширение межорганизационных передвижений без учета конкретных отдельных случаев и требований не всегда желательно.

318. Председатель ФАМГС выразила мнение о том, что в этом вопросе организации должны проявлять позитивный, конструктивный подход и что Соглашение должно иметь для организаций обязательную силу. Задачи ФАМГС в рабочей группе заключаются в том, чтобы обеспечить, с одной стороны, стимулирование обмена, а с другой – устранить помехи на его пути в качестве средства содействия профессиональному росту. Поэтому она выразила обеспокоенность тем, что рабочая группа оказалась не в состоянии рекомендовать изменение в связи с продвижениями по службе в результате или в период прикомандирования. По мнению ФАМГС, существующие в настоящее время требования о прохождении испытательного срока должны отменяться в случаях перевода сотрудников, имеющих постоянные контракты. В случаях временной передачи сотрудников или их прикомандирования, они по возвращении в направлявшее их учреждение должны сохранить за собой любые льготы в их статусе или условиях контракта, которые они могли бы получить в том другом учреждении. В целом председатель ФАМГС поддержала содержащиеся в документе выводы и выразила надежду, что рекомендации будут приняты.

Обсуждение и решения Комиссии

319. Ряд членов Комиссии предложили в будущем осуществлять сбор данных в целях определения любого возможного расширения передвижения сотрудников среди организаций. Один член Комиссии выразил мнение о том, что межорганизационные передвижения не должны препятствовать прогрессу в отношении справедливого географического распределения; в ответ на это представитель ВОЗ заявил, что в его организации вопрос о географическом представительстве принимается во внимание в ходе процесса отбора до определения наиболее подходящего кандидата и поэтому конфликта между применением Соглашения и принципом справедливого географического распределения не существует.

320. Комиссия постановила принять к сведению проделанную рабочей группой работу, ее замечания и выводы и передать их ККАВ и организациям для конструктивного рассмотрения в надежде на то, что работа, касающаяся межорганизационного обмена персоналом, будет продолжена. Комиссия также рекомендовала ККАВ и организациям вновь рассмотреть пути и средства, с помощью которых направляющие организации могли бы узнавать о возможности продвижения в принимающей организации. ККАВ будет предложено сообщить Комиссии на последующей сессии о полученных в этой области результатах.

ГЛАВА X

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

А. Обзор статута и правил процедуры Комиссии

321. Следует напомнить, что в прошлом году Комиссия представила доклад о различных аспектах обзора своего статута и правил процедуры на своей тринадцатой и четырнадцатой сессиях и что было достигнуто согласие предоставить возможность ККАВ и ФАМГС представить по нему замечания на ее пятнадцатой сессии.

322. Хотя ККАВ не предложил официальных поправок, касающихся статута или правил процедуры Комиссии, помимо возможного внесения небольшого изменения в правило 4, он тем не менее представил замечания относительно применения и интерпретации статута и правил процедуры Комиссии.

323. Председатель ФАМГС также не представила официальных изменений текста статута и правил процедуры, однако в их отношении она сделала ряд замечаний.

324. Комиссия выразила удовлетворение представившейся возможностью пересмотреть после семи лет работы свои рабочие методы, отметив, что нет никакой необходимости изменять ее статут и правила процедуры, и постановила продолжать в ходе будущих сессий осуществлять обзор своих методов работы соответствующим образом. Комиссия подтвердила необходимость сотрудничества, понимания и координации среди различных организаций, входящих в систему Организации Объединенных Наций, с тем чтобы содействовать и осуществлять цель концепции общей системы, воплощенной в ее статуте. В связи с этим необходимо и далее развивать тесное сотрудничество не только индивидуально с исполнительными главами, но и в коллективном порядке через АКК. Было внесено предложение о том, что до того, как ежегодный доклад Комиссии будет рассмотрен Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций мог бы иметь возможность использовать форум АКК, с тем чтобы ознакомиться с рекомендациями, содержащимися в докладе Комиссии, и иметь возможность представить Пятому комитету четкий и согласованный отчет о позиции АКК в отношении рекомендаций КМГС.

325. На своей шестнадцатой сессии Комиссия рассмотрела две просьбы представителей персонала относительно их участия в шестнадцатой сессии Комиссии и выступления по вопросам, имеющим значение для всей системы, в соответствии с правилами 36 и 37 правил процедуры Комиссии. Комиссия пришла к выводу о том, что взгляды, выраженные АКК, а также отдельными организациями и различными группами персонала, окажутся полезными для нее до принятия какого-либо решения относительно принципов представительства персонала в будущем или каких-либо изменений в своих процедурах.

326. При рассмотрении еще одной просьбы Координационного комитета независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций (ККНСАП) Комиссия отметила, что Союз персонала Организации Объединенных Наций провел референдум в Центральном учреждении, в результате которого Союз принял решение выйти из ФАМГС, и что Комитет представляет, по его утверждению, около 17 000 сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих в различных местах земного шара (более одной трети существующего персонала общей системы Организации Объединенных Наций) под руководством Генерального секретаря Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь передал председателю Комитета просьбу о том, чтобы Комиссия разрешила участие надлежащим образом учрежденного Координационного комитета, который он признает. До рассмотрения всего вопроса о представительстве персонала на своих сессиях Комиссия постановила пригласить ККНСАП принять участие в отдельных заседаниях, представляющих интерес для персонала Организации Объединенных Наций, на своей текущей шестнадцатой сессии в соответствии с пунктом 2 правила 37 своих правил процедуры. Комиссия также постановила уведомить Генерального секретаря о своем решении.

327. Однако Комиссия не согласилась с последней просьбой Федерации ассоциаций и союзов международных гражданских служащих (ФАСМГС) принять участие в ее работе. Принимая это решение, Комиссия исходила из того, что последняя дополнительная информация, представленная ФАМГС, не является достаточным основанием для ее выступления перед Комиссией на ее шестнадцатой сессии по вопросам, касающимся общей системы в целом.

328. После своего обзора Комиссия поручила своему секретариату подготовить в консультации с организациями и представителями персонала, а также юрисконсульту Организации Объединенных Наций исследование, с тем чтобы помочь ей достичь решения относительно представительства персонала на будущих сессиях.

В. Обзоры местных условий, касающиеся условий службы персонала Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ

329. В своем шестом годовом докладе 38/ Комиссия сообщила Генеральной Ассамблее о просьбе Генерального комиссара БАПОР о том, чтобы КМГС взяла на себя ответственность за проведение обзоров с целью определения местных условий, на основании которых будут устанавливаться размеры окладов и другие условия службы персонала БАПОР на местах. Комиссия также сообщила Ассамблее о своем решении взять на себя ответственность за проведение обзора местных условий на оккупированных территориях, который будет проводиться с помощью консультанта, нанятого Комиссией за счет БАПОР, а также возложить на группу своих членов ответственность за изучение доклада о результатах

обзора, заслушивание мнений администрации и персонала и представление рекомендаций от имени и по поручению Комиссии непосредственно Генеральному комиссару БАПОР и направление копии Генеральному секретарю. Комиссия также сообщила Ассамблее о ходе работы относительно обзора на Западном берегу, о планах относительно первого совещания Группы и о договоренностях в отношении обзоров, которые будут проведены в Сирийской Арабской Республике и в Ливане.

330. В своем седьмом годовом докладе 39/ Комиссия представила доклад о ходе работы, касающейся обследований, проводимых в Сирийской Арабской Республике и в Ливане, и кратко изложила характер обсуждений, состоявшихся между Председателем и Генеральным комиссаром БАПОР в отношении изменений, которые необходимо внести в структуру шкал окладов БАПОР.

331. На своей пятнадцатой сессии Комиссия получила доклад Группы членов Комиссии, на которых была возложена ответственность за проведение глубокого изучения результатов обзора. Одновременно представитель Генерального комиссара БАПОР и представители сотрудников на местах обратили внимание Комиссии на свои соответствующие позиции в отношении технических аспектов обзора и, в частности, в отношении последствий исключения окладов Организации Объединенных Наций в соответствующих областях. Комиссия также рассмотрела просьбу Генерального комиссара БАПОР о том, чтобы она по-прежнему оказывала дальнейшую помощь БАПОР после текущего периода.

332. Комиссия приняла следующие решения:

а) принять к сведению доклад Группы о последних обзорах, проводимых в Сирийской Арабской Республике и Ливане, но она считает нецелесообразным изменять практику, которой придерживалась Группа в отношении включения служащих Организации Объединенных Наций в обзоры окладов, хотя она согласилась, что Группа может получать данные об окладах в отделениях Организации Объединенных Наций, с тем чтобы использовать их удобным и практичным образом;

б) взять на себя ответственность за дальнейшую помощь БАПОР в вопросах, касающихся условий службы своих сотрудников, включая установление соответствующих шкал окладов путем проведения обзоров окладов, мини-обзоров и/или проводимых на месте проверок в отношении служащих, включенных в рамки обзоров, консультаций по промежуточным коррективам и разработки политики в отношении других, не имеющих отношения к окладу условий службы, причем объем подобной помощи будет периодически рассматриваться Комиссией, а подробности будут согласовываться между БАПОР и Председателем.

333. Таким образом, Комиссия приняла на себя дальнейшую ответственность за проведение обзоров окладов сотрудников БАПОР на местах на основании своего решения, представленного Генеральной Ассамблее на ее тридцать шестой сессии. Комиссия отметила, что ее дальнейшее участие в этой деятельности не должно вести к расходам за счет ограниченного бюджета КМГС и не должно мешать повседневной работе

секретариата. В этой связи БАПОР предоставит Комиссии средства для покрытия расходов на одного сотрудника уровня С-3, занятого полный рабочий день, на временную секретарскую помощь из расчета одного месяца в год и на связанные с этим путевые расходы сотрудников и членов Комиссии для проведения взаимно согласованных миссий, а также покроет непредвиденные расходы.

Сноски

1/ Международная организация труда, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Международная организация гражданской авиации, Всемирная организация здравоохранения, Всемирный почтовый союз, Международный союз электросвязи, Всемирная метеорологическая организация, Международная морская организация, Всемирная организация интеллектуальной собственности и Международное агентство по атомной энергии.

2/ Генеральное соглашение по тарифам и торговле и Международный фонд сельскохозяйственного развития.

3/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (А/36/30 и Corr.1). Предыдущими докладами были: первый годовой доклад, там же, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (А/10030); второй годовой доклад, там же, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (А/31/30); третий годовой доклад, там же, тридцать вторая сессия, Дополнение № 30 (А/32/30); четвертый годовой доклад, там же, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (А/33/30); пятый годовой доклад, там же, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (А/34/30 и Corr.1); шестой годовой доклад, там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (А/35/30 и Corr.1 и 2).

4/ Решениями и резолюциями Генеральной Ассамблеи на ее тридцать шестой сессии, которые требовали принятия Комиссией мер, были: резолюции 36/118, 36/233 и 36/235 и решения 36/456, 36/457, 36/458 и 36/459.

5/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (А/36/30 и Corr.1).

6/ Там же, глава IV, раздел В.

7/ Предыдущее рассмотрение Комиссией этого вопроса в более общем контексте, см. А/31/30, пункты 18-21.

8/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (А/36/30 и Corr.1), пункты 18-20.

9/ Там же, пункты 21-36.

10/ Там же, пункты 37-44.

I1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), пункт I31.

I2/ Резолюция 31/141 В Генеральной Ассамблеи, раздел II, пункт 2.

I3/ Такое пособие при раннем выходе в отставку выплачивается по стандартной годовой норме пенсионного пособия, которая сокращается по каждому году или его части, недостающих у участника при его выходе со службы до 60 лет, в размере:

- i) одного процента в год, если зачитываемый для пенсии срок службы участника составляет 30 лет или более, или
- ii) двух процентов в год, если зачитываемый для пенсии срок службы участника составляет 25 лет или более, или
- iii) шести процентов в год, если зачитываемый для пенсии срок службы участника составляет менее 25 лет.

I4/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030), пункт 29.

I5/ Там же, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), пункт I68.

I6/ Там же, пункт I84.

I7/ В этом законе устанавливается принцип, согласно которому заработная плата в гражданской службе должна быть сопоставима с уровнем, выплачиваемым за сопоставимую работу в других секторах трудоустройства в Соединенных Штатах. Каждый год Бюро статистики труда проводит обследование (национальное обследование заработной платы специалистов, административного, технического и секретарского персонала). На основе результатов такого обследования должностные лица, назначенные в качестве агентов президента по вопросам заработной платы, рекомендуют президенту размеры сумм, на которые следует скорректировать оклады гражданских служащих для восстановления паритета со ставками в других местах. Если президент принимает рекомендацию агентов по заработной плате, происходит автоматическое увеличение окладов; однако президент может также изменить размер этой суммы и в этом случае вступает в действие его решение, если оно не отменяется конгрессом в течение 30 дней.

I8/ Например, в 1978 году агент по вопросам заработной платы рекомендовал увеличить оклады в соответствии с законом о сопоставимости заработной платы на 8,4 процента, а фактически увеличение было произведено на 5,5 процента.

I9/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать седьмая сессия, Дополнение № 28 (A/8728 и Corr.1), том I, пункт I39.

20/ Как указано в пункте I09 выше, в 1983 году стоимость увеличения на 5 процентов чистого базового оклада и других элементов вознаграждения, основывающихся на чистом окладе, исчисляется по всем организациям и всем источникам средств в размере приблизительно 45,5 млн. долл. США или 1,3 процента общего объема расходов. Для сравнения увеличение на 3 процента составит приблизительно 27,3 млн. долл. США или 0,78 процента от общего объема расходов, а увеличение на 7 процентов составит приблизительно 63,7 млн. долл. США или 1,82 процента от общего объема расходов.

21/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2, пункты I15-I23.

22/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30 и Corr.1), пункты 85-94.

23/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2), пункты I24-I45.

24/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30 и Corr.1), пункты 95-111.

25/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2), пункт I46.

26/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30 и Corr.1), пункты I22-I25.

27/ Там же, пункты I23 и I24.

28/ Согласно наиболее широко принятому определению "второго" и "третьего" языков, вторым языком является первый язык после родного языка или языка, которым сотрудник должен владеть по условиям его назначения, а третьим языком является второй язык после родного языка или языка, которым сотрудник должен владеть по условиям его назначения.

29/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2), пункт I67.

30/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30 и Corr.1), пункты I50-I62.

31/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2), пункт 303.

32/ Размер финансовых стимулов, применяемых в определенных местах службы, классифицируемых в зависимости от условий жизни и работы, не затрагивается этой мерой.

33/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30), пункт I89.

34/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2), пункт 264.

35/ Резолюция 36/233 Генеральной Ассамблеи, раздел II, пункт 2, и раздел III, пункт 2с и d.

36/ Полным названием межучрежденческого соглашения по этому вопросу является "Межорганизационное соглашение о переводе, прикомандировании или временной передачи сотрудников среди организаций, применяющих общую систему окладов и пособий Организации Объединенных Наций".

37/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30 и Corr.1), пункт 23I.

38/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2), пункты 324-327.

39/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30 и Corr.1), пункты 242-245.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Исследование концепций карьеры, видов назначения, продвижения по службе и связанных с этим вопросов

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Стр.</u>
I. Введение	I19
II. Продвижение по службе как функция комплексного управления кадрами	I21
III. Планирование людских ресурсов как основа продвижения по службе	I21
IV. Классификация должностей и продвижение по службе	I22
V. Концепция кадровой службы	I25
VI. Виды назначений	I26
VII. Роль набора сотрудников в продвижении по службе	I27
VIII. Оценка деятельности	I29
IX. Политика повышения по службе: краеугольный камень продвижения по службе	I29
X. Мобильность	I30
XI. Подготовка кадров и продвижение по службе	I31
Добавление I. Подборка соответствующих предыдущих рекомендаций Комиссии	I32
Добавление II. Подробное изложение соображений Комиссии	I41
Добавление III. Программа работы в области продвижения по службе/набора кадров	I84

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящее исследование подготовлено Комиссией по международной гражданской службе в ответ на резолюцию 36/233 Генеральной Ассамблеи, которая, в частности, гласит:

"Генеральная Ассамблея,

...

напоминая, что она учредила Комиссию для регулирования и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций, как это изложено в статье 1 статута Комиссии,

вновь подтверждая центральную роль Комиссии в рамках общей системы в деле создания единой объединенной международной гражданской службы путем применения общих стандартов и мероприятий в области кадров,

1. просит Комиссию по международной гражданской службе уделять первоочередное внимание завершению следующих исследований и представить по ним доклад Генеральной Ассамблее на ее тридцать седьмой сессии:

а) широкие принципы определения условий службы, уделяя особое внимание концепциям профессии, видам назначения, продвижению по службе и связанным с этим вопросам с учетом мнений, выраженных делегациями в Пятом комитете, во всех относящихся к этой проблеме исследованиях и в соответствующих докладах Объединенной инспекционной группы".

2. В исследовании также учитываются: резолюция 35/210 Генеральной Ассамблеи по этому вопросу, которая была принята после рассмотрения вопросов персонала в Секретариате Организации Объединенных Наций; мнения Объединенной инспекционной группы, выраженные в документах JIU/REP/81/1 и JUI/REP/82/3; позиция организаций, сформулированная Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ) и Административным комитетом по координации (АКК) и представленная Комиссии; позиция Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), отраженная в годовых докладах Комиссии Генеральной Ассамблее и в других документах; мнения, выраженные делегациями в Пятом комитете; а также ряд связанных с этим вопросом исследований, некоторые из которых предшествовали созданию Комиссии.

3. Общий подход, используемый в настоящем исследовании, направлен на то, чтобы поместить "широкие принципы определения условий службы", закрепленные в Уставе и Положениях о персонале Организации Объединенных Наций и в соответствующих документах других организаций и, в частности,

"концепции карьеры, виды назначения и продвижение по службе" в контексте комплексного управления людскими ресурсами путем выявления их взаимодействия "со связанными с этим вопросами", такими как набор, классификация должностей, политика повышения в должности и подготовка кадров. Изложенные в настоящем исследовании принципы применимы и к сотрудникам категории общего обслуживания и смежным категориям персонала, а также к сотрудникам категории специалистов и выше, хотя их применение может варьироваться в зависимости от функций сотрудников.

4. В этой связи Комиссия желает провести четкое различие между, с одной стороны, элементами кадровой политики, которые уже были рассмотрены Комиссией и в отношении которых в исследованиях были вынесены или выносятся рекомендации, и, с другой стороны, теми областями, требующими дополнительного изучения, которые были изложены Комиссией в ее программе работы, подготовленной в соответствии со статьей 14 ее статута и представленной Генеральной Ассамблее ранее. Прежде чем выносить тщательно взвешенные рекомендации по этим еще не изученным вопросам, Комиссия намеревается в максимально возможной степени проконсультироваться с организациями и представителями персонала, как этого требует ее статут.

5. Комиссия напоминает Генеральной Ассамблее, что к настоящему времени ею вынесено много рекомендаций для организаций в отношении 9 из 17 областей кадровой политики, перечисленных в ее программе работы в области продвижения по службе и связанных с этим вопросов; резюме этих рекомендаций приводится в добавлении I к настоящему исследованию.

6. Представляя настоящее исследование, Комиссия желает подчеркнуть, что эффективное управление людскими ресурсами международной гражданской службы требует всеобъемлющего подхода, при котором элементы кадровой политики рассматриваются не изолированно, а в более широких рамках комплексной системы, в которой четко прослеживается взаимосвязь между различными элементами. При разработке рекомендаций для такой комплексной системы Комиссия в силу необходимости была вынуждена в каком-то месте порвать этот круг путем рассмотрения в каждый данный момент какой-то одной области кадровой политики, постепенно расширяя сферу охвата, по мере того, как она переходила к различным этапам своей программы работы. Однако такая система как таковая может считаться завершенной лишь после того, как будут полностью изучены вопросы планирования людских ресурсов, политики набора и повышения в должности; после этого вынесенные ранее рекомендации, а также рекомендации, содержащиеся в настоящем исследовании, приобретут дополнительное значение, поскольку они будут усилены и дополнены последующими рекомендациями, которые замкнут круг.

7. Подробное рассмотрение Комиссией каждого из вопросов, относящихся к указанной резолюции Генеральной Ассамблеи, содержится в добавлении II настоящего исследования; в добавлении III кратко излагается программа работы, принятая Комиссией для обзора согласно статье 14 ее статута.

II. ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ КАК ФУНКЦИЯ КОМПЛЕКСНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ

8. Служба и продвижение по службе не могут существовать изолированно; они являются конечным продуктом должным образом скомпанованной системы управления кадрами, которая с одинаковым успехом удовлетворяет потребности организаций в персонале и реализует потенциальные возможности роста сотрудников. основополагающие принципы такой системы изложены в Уставе и Положениях о персонале Организации Объединенных Наций, а также в соответствующих документах других организаций.

9. Эти основополагающие принципы должны быть воплощены в четкой политике в области найма, в общих критериях классификации должностей, в общей политике оплаты и системе окладов, в политике продвижения по службе, в договорной политике, в политике в области подготовки кадров, в системе бюджетного планирования, связанной с классификацией должностей, и, прежде всего, в системе планирования людских ресурсов, с тем чтобы наладить взаимоотношения между этими областями и начать осуществление этих видов политики.

10. Поэтому Комиссия вновь заявляет о центральной роли "связанных с этим вопросов", на которые Генеральная Ассамблея ссылалась в своей резолюции 36/233, и высказывает мнение о том, что цель достижения систематического продвижения по службе для всех категорий персонала общей системы, служащих по долгосрочным или краткосрочным контрактам, может быть достигнута лишь посредством систематического, дальновидного управления людскими ресурсами на основе комплексной кадровой политики.

III. ПЛАНИРОВАНИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ КАК ОСНОВА ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ

11. Затраты на персонал составляют, по крайней мере, 70 процентов бюджетов организаций; во избежание потерь управление людскими ресурсами требует такой же дальновидности, как и управление финансами. Для того, чтобы организации располагали надлежащим количеством квалифицированных сотрудников в нужное время и в нужном месте, которые выполняли бы работу, отвечающую потребностям этих организаций и приносящую удовлетворение ее исполнителям, необходимо осуществлять в определенных масштабах прогнозирование и планирование.

12. Однако для такого прогнозирования и планирования требуется соответствующая информация о должностях и персонале, как на настоящий момент, так и в перспективе; кроме того, необходимо проводить такую политику, которая отражала бы потребности организаций в персонале и устанавливала их приоритеты. В этой связи Комиссия приветствует различные рекомендации СИГ в отношении продвижения по службе, профессиональных групп и справедливых сроков продвижения, поскольку они принесут значительную пользу при разработке предпосылок для планирования людских ресурсов, хотя они и не должны носить ограничительный характер в отношении продвижения по службе отдельных сотрудников.

13. На своей шестнадцатой сессии Комиссия приступила к тщательному изучению планирования людских ресурсов в качестве ступени IO своей программы работы в соответствии со статьей I4 своего статута; по мере развития диалога по этому вопросу с организациями и персоналом Комиссия намеревается разработать ряд подробных рекомендаций в этой области, которые будут предусматривать различные варианты для использования подхода к планированию людских ресурсов в организациях различного типа.

14. Однако различные варианты и подходы, которые необходимо изучить, должны опираться на основополагающую цель планирования людских ресурсов: отражать индивидуальные цели или задачи организаций, с тем чтобы они могли гибко и незамедлительно реагировать на происходящие изменения и предоставить основу для планов кадровой деятельности (таких как планы набора персонала, программы подготовки кадров и планирование продвижения по службе отдельных лиц), которые дадут организациям возможность воплотить свои общие программные требования в отдельных решениях, касающихся сотрудников, с учетом их опыта и потенциальных возможностей.

15. Поэтому Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее и руководящим органам организаций считать концепцию планирования людских ресурсов основой для системного подхода к комплексному управлению кадрами и по-прежнему развивать процесс планирования на основе конкретных потребностей и возможностей их организаций, в тесной координации с программой дальнейших исследований Комиссии в этой области. В этой связи особое значение могут иметь некоторые рекомендации, выдвинутые ОИГ, относительно обычных видов продвижения по службе в четко определенных профессиональных группах, относительно желательной доли сотрудников, набираемых со стороны, и относительно средних сроков повышения по службе.

IV. КЛАССИФИКАЦИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ

16. Когда Комиссия приступила к выполнению своих обязанностей в области кадровой политики, она уделила первоочередное внимание разработке общих критериев классификации должностей для персонала категории специалистов и выше, поскольку такие критерии дадут организациям возможность объективно определять уровень должностей, создав таким образом, надлежащую основу для анализа систем организаций в области управления людскими ресурсами, для определения окладов в соответствии с принципами Ноблемера и, наконец, для контроля за бюджетными процессами.

17. Однако классификация должностей может служить инструментом управления, имеющим дополнительные функции. Поскольку классификация должностей основана на обширной информации о должностях, получаемой посредством сбора и сравнения описаний должностей и часто представленной в результате ревизий должностей, она также является ценным источником данных, который может оказать прямое воздействие на различные элементы комплексной системы управления кадрами и содействовать таким образом продвижению по службе посредством укрепления

структуры должностей, облегчения планирования, противодействия "медленному повышению классов", определения требований по найму, предоставления основы для принятия решений о повышении по службе, определения потребностей в области подготовки кадров и посредством улучшения морального состояния персонала.

18. Комиссия считает, что общие критерии классификации должностей явятся прочной основой для комплексного управления кадрами в общей системе и что информация о должностях, полученная в результате проведения классификации должностей, может обеспечить ценную информационную основу для других элементов такой комплексной системы, предназначенной для продвижения по службе. Надлежащая классификация должностей предполагает надлежащее распределение работы и, за счет этого, выявление четко определенных этапов на пути продвижения по службе.

19. Комиссия рекомендует руководящим органам обеспечить, чтобы организации обладали необходимой гибкостью в определенных рамках, как, например, общая совокупность классов, для осуществления решений по классификации — как повышению, так и понижению — в течение данного бюджетного периода в интересах поддержания соответствующей структуры должностей на таких уровнях классов, которые отражали бы реальные характеристики работы.

20. Комиссия далее рекомендует, чтобы организации поддерживали соответствующую связь между своей деятельностью по классификации должностей и своими бюджетными процессами, программами найма, программами подготовки кадров, программами планирования людских ресурсов, программами планирования продвижения по службе и механизмом продвижения по службе, с тем чтобы обеспечить использование информации о должностях, полученной в результате классификации должностей, с максимальной пользой.

21. Комиссия делает вывод о том, что использование совмещенных классов несовместимо с концепцией нормативного эталона; это сделало бы существующую систему определения окладов бессмысленной, поставило бы под угрозу работу персонала, снизило бы стимулы для найма и фактически поощряло бы застой и самоуспокоенность за счет обеспечения практически гарантированного повышения окладов в течение продолжительных периодов времени. Совмещенные классы не могут заменить планирования продвижения по службе.

22. Однако Комиссия намерена изучить в своих исследованиях о найме и повышении по службе вопрос о том, в какой степени специальная политика "по найму для частичного выполнения" или политика "личного повышения" могут удовлетворять исключительные управленческие потребности в случаях, когда в интересах нормального управления персоналом требуется временное несоответствие между уровнем должности и уровнем обязанностей.

23. Комиссия считает, что совмещенные классы не должны использоваться для классификации должностей, к которым применяется нормативный эталон. Она далее рекомендует искать решения управленческих проблем, приведших к использованию совмещенных классов, в изменении политики организаций в области найма и продвижения по службе.

V. КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

24. Комиссии хорошо известны сдерживающие факторы развития кадровой службы, перечисленные организациями, но в то же время она признает, что необходимо по-прежнему сохранять костяк кадровых сотрудников и что кадровая служба имеет много преимуществ как в отношении квалификации персонала, так и в отношении эффективности затрат, что может стимулировать организации к тому, чтобы они постоянно рассматривали свои потребности в кадровых служащих. В частности, кадровая служба будет оказывать положительное воздействие на способность организаций привлекать кандидатов; позволит снизить затраты, связанные с наймом и окончанием срока службы; повысит эффективность и производительность работы сотрудников по мере их ознакомления с характером международной службы; улучшит моральное состояние персонала и стимулы, основанные на чувстве постоянства работы; позволит поощрять независимость и объективность сотрудников; и позволит организациям планировать использование своих людских ресурсов на более системной основе.

25. Поэтому Комиссия рекомендует, чтобы организации, насколько это возможно, готовили прогнозы своих потребностей в людских ресурсах и постоянно пересматривали параллельно с прогнозированием свои потребности в персонале, работающем по постоянным и срочным контрактам, с учетом, в частности, характера выполняемых функций (продолжительный или непродолжительный). Это позволит исключить использование предварительно определенных квот, основанных на решениях, принятых в прошлом при обстоятельствах, которые могут уже измениться, и это позволит отказаться от существующей в некоторых организациях практики набора сотрудников на продолжительные периоды времени без обеспечения элемента постоянства работы. Эта рекомендация способствовала бы увязке программных потребностей с политикой договорного найма.

26. Гражданство работающего сотрудника не должно служить критерием в принятии решения о предоставлении или отказе в предоставлении постоянного статуса; фактор гражданства следует полностью учитывать при найме на работу, а впоследствии гражданство не должно быть фактором в определении карьеры сотрудника, которая должна определяться исключительно исходя из потребностей организации и качеств сотрудника.

27. Комиссия также подчеркивает, что многие элементы кадровой службы, такие как возможности в области подготовки кадров, предоставление консультаций и планирование в области продвижения по службе, возможности повышения по службе, горизонтальные перестановки, межорганизационный обмен и выплаты по выходу на пенсию, не должны применяться лишь к этой относительно ограниченной группе кадровых сотрудников, а должны быть в равной степени доступны для персонала, который был нанят на неопределенный или относительно короткий срок.

28. Комиссия рекомендует организациям принять все возможные меры для информирования персонала во время найма о своих намерениях в отношении наиболее вероятного периода занятости, продолжительность которого может быть изменена в зависимости от каких-либо изменений в требованиях программ организаций и от того, насколько удовлетворительно сотрудники выполняют свои обязанности. Таким образом, они дадут возможность тем сотрудникам, которые не могут продвинуться по службе в данной организации, планировать свою карьеру в другом месте, увеличивая их опыт в общей системе на этапе, когда такое планирование все еще возможно. И здесь планирование людских ресурсов даст организациям возможность составлять такие прогнозы.

VI. ВИДЫ НАЗНАЧЕНИИ

29. Комиссия намерена по-прежнему разрабатывать общую терминологию и стандартизацию различных существующих видов назначений в соответствии со статьей 15 своего статута; организации заявили о своем желании в полной мере участвовать в этом процессе.

30. Комиссия считает, что организации должны серьезно заняться рассмотрением практики последовательного предоставления срочных контрактов в течение продолжительного периода времени, поскольку это создает среди сотрудников климат беспокойства и нестабильности, что противоречит интересам правильного руководства.

31. Предоставление постоянного контракта не всегда подразумевает безусловное обязательство трудоустроить данного сотрудника до окончания его трудовой деятельности, поскольку кадровые назначения могут быть прекращены, если это продиктовано интересами организаций. Финансовые последствия такого прекращения отражены в положениях о персонале, и предусматриваемая компенсация является вполне справедливой, если учесть обязательства, которые сотрудники, работающие по долгосрочным контрактам, приняли в отношении организаций.

32. Пять лет, по-видимому, являются достаточным сроком, на основании которого организации смогут принимать решения относительно необходимости продолжения сотрудником службы на постоянной основе, как в плане определения постоянного или временного характера работы, которая должна будет выполняться, так и в плане оценки пригодности данного сотрудника. Ряд организаций использует приблизительно этот

период времени для предоставления сотрудникам постоянного статуса. Комиссия ранее определила срок службы до пяти или шести лет как нормальную продолжительность работы по срочному контракту. В этом отношении позиция Комиссии, видимо, совпадает с позицией ОИГ.

33. Комиссия рекомендует, чтобы по истечении пяти лет службы нанимающая организация всесторонне рассматривала кандидатуру каждого сотрудника на предмет его назначения на кадровую службу. Что касается командированных сотрудников, то большинство членов Комиссии подчеркивали необходимость того, чтобы каждая организация в ситуациях, когда она хочет оставить сотрудника на работе после периода первоначального соглашения, полностью учитывала мнения направляющего правительства. Другие члены, не возражая против этого, считали, что это никак не должно ущемлять личные права сотрудника.

34. Проводя такую политику, организации примут на себя обязательство в отношении своих служащих, работающих в течение долгого времени, и освободят сотрудников от чувства постоянной нестабильности. Рекомендуемая политика ни в коей мере не ограничивает гибкости организаций в отношении определения, в соответствии с конкретными потребностями своих программ, квоты сотрудников, работающих по постоянным и по срочным контрактам: если данное соотношение действительно отражает их оперативные потребности, то само явление, когда сотрудники работают продолжительное время по краткосрочным контрактам, должно исчезнуть.

VII. РОЛЬ НАБОРА СОТРУДНИКОВ В ПРОДВИЖЕНИИ ПО СЛУЖБЕ

35. Взаимосвязь между набором сотрудников и продвижением по службе в общей системе имеет весьма важное значение: именно качество и характер процесса набора сотрудников определяют качество и потенциальные возможности персонала и, соответственно, то, насколько эти потенциальные возможности могут быть использованы для продвижения по службе. В свою очередь, квалификация персонала определяет качество организации: сами сотрудники способствуют тому, что абстрактная концепция организации становится живым организмом, и в большой степени несут ответственность за качество конечной продукции этой организации.

36. Любое решение о наборе персонала подразумевает использование организацией значительных фондов. Общие расходы по персоналу на одного сотрудника категории специалистов среднего уровня квалификации, работающего по двухгодичному срочному контракту, составляют около 125 000 долл. США и, в отличие от приобретения оборудования, приобретение услуг персонала не сопровождается гарантией, контрактом о материально-техническом обслуживании или положением, предусматривающим обратную покупку. К концу контракта вложенный капитал не имеет остаточной стоимости, за исключением осязаемых результатов работы данного сотрудника.

37. В своих предыдущих годовых докладах Комиссия выдвинула 14 рекомендаций по совершенствованию процесса набора персонала, которые содержатся в добавлении I (раздел e). Однако эти рекомендации носят предварительный характер до проведения полного изучения всех основных аспектов набора персонала, которое запланировано на 1984 год и которое Комиссия намерена предпринять в качестве ступени 13 своей программы работы в соответствии со статьей 14 своего статута.

38. В настоящий момент Комиссия считает необходимым просить организации подумать, прежде чем утвердить конкурсные экзамены в качестве единственного механизма отбора для найма сотрудников уровней C-1 и C-2, как рекомендовано ОИГ.

39. Подобная рекомендация представляется преждевременной без оценки накопленного Организацией Объединенных Наций опыта, который в настоящее время существенно возрос и в соответствии с которым для таких экзаменов применяется соответствующая модель. Подобная оценка должна не только определить ту степень, в которой конкурсный экзамен может установить квалификацию кандидата, но также поднять более широкий вопрос о том, в какой степени отличная квалификация, взятая в отдельности, может служить показателем приемлемости данного кандидата в качестве международного гражданского служащего. Как представляется Комиссии, делающий упор на "работоспособность, компетентность и добросовестность" охватывает намного более широкий объем качества, чем может быть определено через письменный экзамен, разработанный, в первую очередь, для проверки профессиональных знаний. Процесс набора персонала, при котором большинство кандидатов отсеивается до принятия во внимание их прошлой деятельности и заслуг или способности работать в условиях международного и многонационального окружения и при котором не подвергаются проверке мотивация кандидата, его управленческие качества, четкость работы и сходные качества, может рассматриваться лишь как очень узкий, а не обязательно как наилучший метод определения действительных качеств и потенциальных возможностей.

40. Хотя Комиссии не хотелось бы на данном этапе прогнозировать выводы своего исследования по найму персонала, она тем не менее считает, что недостаток персонала и фондов для проведения тщательной, глубокой проверки может явиться серьезным сдерживающим фактором для организаций.

41. Хорошо оснащенная программа набора персонала, располагающая должной и своевременной информацией о намечающихся вакансиях и широкими контактами с источниками набора персонала, а также обновленными списками, подготовленными экзаменаторами, фондами для проведения поездок, существенной поддержкой и помощью со стороны линейных руководителей и других членов персонала и надлежащей канцелярской помощью, уже в существенной мере способствовала бы обеспечению достаточного притока кандидатов из всех государств-членов, отвечающих самым высоким стандартам. Поэтому Комиссия рекомендует, чтобы организации выделяли достаточный объем ресурсов для своих программ по найму персонала.

VIII. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

42. Необходимо учитывать возможные формы использования процесса оценки деятельности сотрудников для укрепления процесса управления кадрами. Основные цели оценки деятельности касаются улучшения работы сотрудников, выявления потребностей в плане продвижения по службе и подготовки кадров, установления связей между персоналом и администрацией, а также определения факторов, влияющих на административные решения, такие как повышение по службе, годовое увеличение оклада, продление контракта и поощрения. Важность, придаваемую вопросам продвижения по службе и планирования людских ресурсов, нельзя недооценивать как таковую.

43. После периода проведения исследования и консультаций, продолжавшихся в течение трех лет, Комиссия в апреле 1981 года рекомендовала организациям общей системы ввести с 1 января 1982 года новую систему и форму оценки, что является отражением этих соображений. В этом отношении Комиссия также рекомендовала организациям изучить средства обеспечения соответствующего поощрения в рамках существующих ступеней и в пределах шкалы окладов.

44. Как отмечалось в годовом докладе в прошлом году, Комиссия просила организации представить на девятнадцатой сессии доклады о своем накопленном за два года опыте. Затем Комиссия представит дополнительные данные в отношении оценки деятельности в своем десятом годовом докладе (на тридцать девятой сессии Генеральной Ассамблеи в 1984 году).

IX. ПОЛИТИКА ПОВЫШЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ: КРАЕУГОЛЬНЫЙ КАМЕНЬ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ

45. Для разработки в организациях процесса продвижения по службе необходимо определить, в соответствии с какими правилами сотрудники могут получать повышение, как взаимосвязаны процесс повышения по службе с классификацией должностей и каким образом отбираются сотрудники для занятия должностей, требующих большей ответственности. Комиссия намерена изучать эти вопросы в качестве ступени 11 своей

программы работы в соответствии со статьей 14 своего статута и уделять особое внимание концепциям "работоспособности, компетентности и добросовестности" (статья 101 Устава Организации Объединенных Наций), концепциям "старшинства" и "заслуг", возможному применению "личных повышений" и вариантам механизмов повышения по службе.

46. Комиссия считает, что предоставление личных повышений в исключительных ситуациях может быть в интересах организаций.

47. Комиссия считает, что повышения по службе в большой степени определяются используемыми в организациях процессами отбора для заполнения внутренних вакансий и что, вследствие этого, справедливость в процессе повышения по службе подразумевает справедливость в предоставлении персоналу должностей более высокого уровня. Это вновь свидетельствует о необходимости определенной степени планирования процесса продвижения по службе для выявления и воспитания талантливых кадров. Поэтому Комиссия настоятельно призывает организации обеспечить, чтобы их процессы повышения по службе не противоречили их политике продвижения по службе, и просит организации стремиться к этой цели в тесном сотрудничестве с Комиссией, в то время как она будет проводить свои дальнейшие исследования в области кадровой политики.

Х. МОБИЛЬНОСТЬ

48. Комиссия напоминает положение 1.2 Положений о персонале Организации Объединенных Наций и сходные положения в соответствующих документах организаций, в которых предусматривается, что сотрудники персонала назначаются Генеральным секретарем или исполнительными главами "на любую работу или должность" в организации.

49. В соответствии с резолюцией 35/210 Генеральной Ассамблеи Комиссия рекомендует, чтобы концепции горизонтального передвижения и мобильности должностей применялись ко всем сотрудникам как категории общего обслуживания, так и категории специалистов, в соответствии с характером их функций. Это может быть осуществлено через ротацию должностей для сотрудников, нанятых на местах, и, кроме того, посредством перехода с одного места службы на другое (как в рамках организаций, так и между организациями) для сотрудников, набранных на международной основе.

50. Сейчас Комиссия желает упомянуть перспективные меры, которые она недавно рекомендовала организациям и которые были утверждены Генеральной Ассамблеей, а именно: классификация мест службы в соответствии с условиями жизни и работы. Подобные административные меры при подходе, сходном с системой коррективов по месту службы, направлены на то, чтобы сгладить последствия перевода с одного места службы на другое для сотрудников и создать повсеместно применяемые,

справедливые условия занятости, способствуя, таким образом, повышению мобильности персонала. Кроме того, Комиссия продолжает рассмотрение финансовых и нефинансовых стимулов для поощрения ротации персонала, в частности, при переходе из штаб-квартир на места службы и для устранения факторов, препятствующих мобильности, - все эти соображения разделяет АКК.

51. Наконец, что касается мобильности, то Комиссия в соответствии с резолюциями 35/210 и 36/233 намеревается продолжить свою работу и исследование в этой области в соответствии, среди прочего, со ступенями 8 (программы обмена между организациями) и 14 (программы обмена между национальной и международной службой) своей программы работы.

XI. ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ

52. Комиссия хотела бы обратить внимание на несколько рекомендаций, которые она раньше делала в отношении подготовки кадров и резюме которых содержится в добавлении I. В частности, Комиссия рекомендует организациям содействовать проведению оценки потребностей в плане подготовки кадров, продолжая диалог между руководителями и сотрудниками, с тем чтобы определить реальные задачи обучения, которые должны содействовать планированию продвижения по службе и обеспечивать организации персоналом с достаточным опытом и знаниями, которые необходимы им для осуществления их программных целей.

53. Последний годовой доклад Комиссии в плане подготовки кадров к принятию Генеральной Ассамблеей пунктов 2с и d раздела III резолюции 36/233, где Комиссии предлагается продолжить ее исследования "межучрежденческого сотрудничества в области подготовки кадров" и провести "всестороннюю оценку" деятельности в области подготовки кадров "с уделением особого внимания управлению и связанной с ним подготовке". В этих областях была начата работа и обсуждения. Комиссия намеревается заняться этими вопросами в 1983 году, с тем чтобы представить доклад организациям и Генеральной Ассамблее во время тридцать восьмой сессии.

ДОБАВЛЕНИЕ I

Подборка соответствующих предыдущих рекомендаций Комиссии

1. Комиссия желает напомнить Генеральной Ассамблее и организациям, что за время своего существования она представила не менее 30 рекомендаций организациям в отношении концепции карьерной службы, видов назначений, продвижения по службе и соответствующих вопросов. Эти рекомендации приводятся в очень кратком резюме ниже в соответствии с расположением глав данного доклада. Сноски указывают читателю на местонахождение решений Комиссии. Некоторые рекомендации, разумеется, касаются двух или более основных пунктов.

а) Планирование людских ресурсов

2. В связи с тем, что практически все перечисляемые рекомендации так или иначе относятся к планированию людских ресурсов, они не будут приводиться здесь, а будут представлены под другими подзаголовками.

б) Классификация должностей

3. Комиссия предоставила рамки, необходимые для планирования в области карьерной службы и продвижения по службе путем одобрения общей классификации профессиональных групп (ОКПГ) для определения карьерных областей службы и путем создания Эталона (ступень I) и норм ступени II для классификации должностей категории специалистов. Она приступила также к аналогичной работе в отношении категории общего обслуживания и соответствующих категорий. Кроме того, Комиссия установила взаимосвязь классификации должностей с другими сферами управления кадрами исключительно с целью обеспечить разработку комплексных систем управления кадрами, составными элементами которых являются также продвижение по службе и набор персонала 1/.

4. Определение путей продвижения по службе: с этой целью Комиссия выявила 65 областей деятельности, которые являются общими для двух или более организаций в общей системе 2/ и которые могут обозначить определенные пути продвижения по службе как в рамках этих групп, так и между этими группами.

с) Понятие карьеры

5. Все члены Комиссии пришли к выводу, что для международной гражданской службы необходимо ядро карьерного персонала и что размер этого ядра будет варьироваться в зависимости от той или иной организации с учетом конкретных потребностей каждой организации 3/.

6. Комиссия сочла важным, чтобы определение пропорции персонала, работающего по постоянным и срочным контрактам, проводилось по каждой организации в отдельности, с тем чтобы это отражало не только различные функции и потребности организации, но также директивные решения их руководящих органов. Комиссия высказала мнение, что некоторыми критериями, на основе которых должны быть определены потребности в персонале, работающем по постоянным и срочным контрактам, являются, в частности, следующие: характер функций, которые предстоит выполнять, как постоянные, так и непостоянные; структурная характеристика этой организации; и источник финансирования должностей 4/.

7. Комиссия пришла к выводу, что как для карьерного, так и некарьерного персонала следует разработать программы продвижения по службе на том основании, что даже в течение 4-х или 5-летнего срока службы в организации существует возможность для развития способностей временного персонала, когда ему или ей поручаются обязанности более крупного масштаба или на более высоком уровне, что принесет максимальную пользу организации за время ее или его периода службы и позволит использовать его или ее с большей отдачей после возвращения на национальную службу. Хотя совершенно очевидно, что важное значение процесса планового повышения той должности и тех уровней, в рамках которых индивидуум несет службу в организации, возрастает по мере срока службы, который этот индивидуум, как предполагается, должен прослужить, однако нет никаких оснований считать службу персонала, который, как предполагается, будет служить в международной организации в течение короткого промежутка времени в качестве исключительно статичного опыта работы 5/.

8. Цели и преимущества, связанные с продвижением по службе: Комиссия определила, что продвижение по службе удовлетворяет как целям руководства, так и целям персонала и является взаимовыгодным процессом. Она подчеркнула, что меры в области продвижения по службе удовлетворяют потребностям организации, а также потребностям сотрудника 6/.

9. Компоненты программ продвижения по службе: Комиссия выявила семь компонентов или ступеней, которые необходимо внедрить в процесс продвижения по службе, и рекомендовала включить их в программы продвижения по службе организаций 7/.

d) Виды назначений

10. См. пункт 6 выше.

11. На основе предварительного исследования расхождений, существующих в положениях и правилах, Комиссия просила все организации через ККАВ исследовать расхождения по существу и достичь договоренности в отношении общего решения для максимально возможного числа таких расхождений 8/.

е) Набор персонала

12. Комиссия вынесла следующие рекомендации 9/:

i) внутреннее заполнение вакансий не должно основываться на "найме по протекции", что способствует усилению настроений, связанных с существованием привилегированных лиц и сохранению навсегда тех групп, которые работают в настоящее время. О вакансиях следует сообщать и доводить их до сведения всех сотрудников;

ii) следует содействовать поступлению заявлений от всего персонала путем рассмотрения заявлений подразделений и точек, находящихся в других местах, а не там, где имеется вакантная должность, а также путем предоставления достаточного времени для принятия заявлений. Процедуры подачи заявлений должны быть установлены исходя не из административных удобств, а чтобы получить наиболее подходящего сотрудника;

iii) квалификационные требования, указанные в объявлениях о вакансии, следует заранее пересмотреть, чтобы обеспечить их соответствие требованиям должности, необходимость и недискриминационный характер. Требования к образованию, профессиональной подготовке, состоянию здоровья и стажу работы должны быть соотнесены с должностными требованиями работы на основе анализа должности;

iv) выражения, содержащие указание на пол, возраст и гражданство, следует изъять из внутренних объявлений о вакансиях 10/. Применительно к сотрудникам не должны также применяться такие слова, как "он" или "она";

v) объявления следует публиковать на всех рабочих языках организации;

vi) отбор не должен основываться на признаках пола, возраста, гражданства, физической наружности или каких-либо соображениях, не связанных с заслугами. Продолжительность стажа работы в организации не должна сама по себе являться фактором для рассмотрения вопроса о продвижении, за исключением тех случаев, когда невозможно сделать выбор из двух или более претендентов на основе требований квалификации и заслуг. В таких случаях следует принять во внимание больший стаж работы;

vii) если решение о внутренних назначениях принимается на основе экзаменов, их следует организовать таким образом, чтобы не было дискриминации на основе пола, возраста, гражданства, культуры и т.д.;

viii) следует разработать структуру собеседований, используемых в процессе отбора. Все они должны проводиться в одинаковой манере, с тем чтобы сохранить максимальную объективность и избегать оценок, основанных всецело на личном восприятии, которое может быть не свободным от предубеждения. Сотрудникам по кадровым вопросам и

руководителям, проводящим собеседования, должны предоставляться контрольные перечни полезных вопросов, которые должны быть заданы; они должны пройти подготовку по технике проведения собеседований;

ix) следует проводить подготовку по вопросам культурного обмена для руководителей и других должностных лиц, участвующих в принятии решений по вопросам продвижения по службе, следует осуществлять программы, направленные на повышение осведомленности различных групп о делах друг друга и их сотрудничества. Руководителям следует напоминать о том, что они должны избегать тенденции отбора людей, похожих скорее на них самих, нежели искать тех, кто имеет подходящие для должности данные;

x) лица, отобранные в качестве консультантов по вопросам продвижения по службе, должны пройти строгий отбор с целью обеспечения их объективности и свободы от предубеждения. Они должны знать и уметь доводить до сведения всех членов персонала организации квалификационные требования, существующие программы образования и профессиональной подготовки и другую информацию, касающуюся продвижения по службе;

xi) административное руководство, начальники кадровых служб, специалисты и руководители по вопросам продвижения по службе и назначения должны противостоять давлению со стороны любого национального правительства в плане оказания предпочтения в продвижении по службе своих граждан. Глава администрации должен призвать государства-члены своей организации воздерживаться от оказания такого давления;

xii) должности в организации не должны закрепляться (формально либо неформально) за какой-либо страной или группой стран;

xiii) обычные процедуры подбора кандидатур будут применяться с 1 июля 1981 года, в соответствии с которыми потребуются вначале отыскать кандидатов соответствующей квалификации в рамках организации, затем из других организаций общей системы и, наконец, из внешних источников I1/;

xiv) начиная с 1 июля 1981 года всем организациям следует применять стандартное объявление о вакансиях, с тем чтобы, среди прочего, содействовать применению процедур подачи заявлений для персонала общей системы I2/.

I3. Комиссия постановила также выпускать на экспериментальной основе с 1 октября 1981 года Центральный бюллетень объявлений о вакансиях, в котором собираются данные от всех организаций и помещаются соответствующие подробные сведения об этих вакансиях, публикуемых в срочном порядке с помощью этого средства обеспечения продвижения по службе, которое рассылается всем основным канцеляриям организации I3/.

14. Комиссия поручила своему секретариату рассмотреть предложения о создании центральной справочной службы кандидатов на замещение вакантных должностей. Комиссия могла бы собирать информацию, касающуюся продвижения по службе в отношении персонала общей системы и передавать ее организациям, в которых образуются соответствующие вакантные должности I4/.

15. См. пункт I7, ниже.

f) Оценка служебной деятельности

16. Комиссия рекомендовала осуществить мероприятия в области планирования продвижения по службе совместно с ежегодной оценкой деятельности, направленной на внедрение ступеней процесса планирования продвижения по службе, о которых говорилось в пункте 9 выше, и с этой целью разработала соответствующую форму I5/.

17. Комиссия разработала и рекомендовала для использования в общей системе стандартную форму оценки деятельности, которая будет содействовать пониманию предыдущей деятельности сотрудника при рассмотрении возможностей в области карьеры в другой организации I6/.

g) Политика в области служебного роста

18. См. пункт I2 (xiii) выше.

19. См. пункт I2 (xiv) выше.

20. См. пункт I3 выше.

21. См. пункт I4 выше.

22. См. пункт I7 выше.

23. Комиссия поддержала принцип заслуг как основу системы продвижения по службе, т.е. "что сотрудники должны рассматриваться для перевода, повышения или других видов перемещения по службе на основе их прошлой деятельности в организации и их способности выполнять новые задачи" I7/.

24. См. пункт 37 ниже.

h) Мобильность

25. См. пункт I2 (xiii) выше.

26. См. пункт I2 (xiv) выше.

27. См. пункт I3 выше.

28. См. пункт I4 выше.

29. Комиссия сделала различные **принципиальные заявления** в поддержку концепции межорганизационного обмена кадрами и его расширения в рамках общей системы, указав на преимущества, получаемые от такого обмена и призвав организации приложить усилия к расширению такого обмена I8/.

30. Межорганизационные соглашения, касающиеся перевода, командирования или предоставления персонала на время среди организаций, применяющих общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций: Комиссия рассмотрела это соглашение и пришла к выводу, что это соглашение служит эффективным средством содействия и регулирования движения персонала, однако оно не содействует межорганизационному обмену. Она учредила рабочую группу для определения путей межорганизационного обмена и будет продолжать свою работу в этой области I9/.

31. Комиссия выступила с **принципиальными заявлениями, направленными** на поощрение мобильности в рамках организации как на местах службы, так и между ними и высказалась в пользу горизонтальных переводов (перемещение между должностями одного класса) в дополнение к вертикальному продвижению (повышение по службе) 20/.

32. См. пункт 4 выше.

33. См. пункт I2 (ii) выше.

34. См. пункт I7 выше.

35. См. пункт 23 выше.

i) Подготовка кадров и продвижение по службе

36. Комиссия признала важное значение подготовки кадров в деле достижения целей в области продвижения по службе как для организации, так и для персонала. Она рассмотрела цели, формы, содержание и структуру программ подготовки кадров и обсудила необходимость обеспечения ресурсами подготовку кадров. Она подчеркнула необходимость давать оценку значению для организации и практическим результатам, которые должны быть достигнуты в деятельности по подготовке кадров до ее расширения или внедрения. Комиссия подчеркнула необходимость подготовки управленческого персонала и установила элементы типовой программы подготовки управленческих кадров. В настоящий момент она изучает наиболее подходящие пути предоставления услуг по подготовке кадров в рамках общей системы 21/.

37. Устранение дискриминационных действий, затрагивающих продвижение по службе: Комиссия рекомендовала организациям "не учреждать специальных программ продвижения по службе, которые либо выделяли и отдавали предпочтение более высоким постам, либо устанавливали определенные целевые квоты на заданных уровнях должностей для женщин, молодежи, граждан определенных стран или для любой другой группы, в которую не может входить любой сотрудник организации" 22/. Вместе с тем она поддержала проведение специальных мероприятий для женщин, молодежи или граждан определенных стран, которые направлены на устранение всех и каждого препятствия, которые могут быть созданы "обратной" дискриминацией, с целью обеспечения равных возможностей для продвижения по службе для всего персонала 23/. Она рекомендовала также осуществить тринадцать конкретных мероприятий в целях обеспечения того, чтобы "обратная" дискриминация не влияла бы на продвижение по службе персонала 24/.

38. См. пункт I2 (iii) выше.

39. См. пункт I2 (ix) выше.

40. См. пункт I2 (x) выше.

41. В качестве составной части консультаций по вопросам продвижения по службе, предоставляемой всем сотрудникам, члены тех групп, в отношении которых может проводиться дискриминация, должны получать отдельные консультации. Такие консультации будут направлены на то, чтобы ознакомить сотрудников с формой (-ами) (незаконной) дискриминации, которые могут иметь место, или другими проблемами, с которыми они могут столкнуться, и привить им способность распознавать конкретные случаи дискриминации или несправедливого обращения, с тем чтобы об этих случаях можно было сообщить или что их можно было расследовать 25/.

Сноски к добавлению I

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30), пункты 219-227.

2/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr. 1 и 2), пункт 248 и приложение XV.

3/ Там же, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30, пункт 206.

4/ Там же, пункт 207.

5/ Там же, пункт 209.

6/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30 и Corr.1), пункт 212.

7/ Там же, пункты 217-218.

8/ Там же, тридцать вторая сессия, Дополнение № 30 (A/32/30), пункты 231-232.

9/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2), пункт 291.

10/ В этой связи можно ознакомиться с Общей классификацией должностных групп КМГС и руководствоваться ею.

11/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr. 1 и 2), пункт 297 и ICSC/R.167, пункты I36-I39*.

12/ См. ICSC/R.217 и ICSC/R.267 , пункты I36-I40*.

13/ Там же.

14/ Там же.

15/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30 и Corr.1), пункты 217-226 и добавление II, пункт п.

16/ Там же.

17/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2), пункт 288.

18/ Там же, пункты 297-298; и ICSC/R.267, пункт I35*.

19/ См. ICSC/R.256, ICSC/R.267, пункты I31-I35, ICSC/15/R.18 и ICSC/15/R.26, пункты I88-I92*.

20/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr.1 и 2), пункты 291b и 295b.

21/ Там же, (A/35/30 и Corr. 1 и 2.), пункты 293-296; ICSC/R.254 и ICSC/R.255; ICSC/R.267, пункты I11-I30*; Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30 и Corr.1), пункты I99-216 и добавление IX; ICSC/15/R.19 и ICSC/15/R.26 , пункты I92-I96*.

* С документами серии ICSC/R. можно ознакомиться через секретариат КМГС.

22/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (А/35/30 и Согг.1 и 2), пункт 289.

23/ Там же, пункт 290.

24/ Там же, пункты 29I-292.

25/ Там же, пункт 29Ij.

ДОБАВЛЕНИЕ II

Подробное изложение соображений Комиссии по международной гражданской службе в раскрытии концепции карьеры, видов назначений, продвижения по службе и связанных с этим вопросов

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
I. Продвижение по службе как функция комплексного управления кадрами	I42
II. Планирование людских ресурсов как основа продвижения по службе	I46
III. Классификация должностей и продвижение по службе ...	I50
IV. Понятие кадровой службы	I57
V. Виды назначений	I62
VI. Роль найма в продвижении по службе	I67
VII. Оценка служебной деятельности	I71
VIII. Политика повышения в должности: краеугольный камень продвижения по службе	I74
IX. Мобильность	I77
X. Подготовка кадров и продвижение	I79
Сноски к добавлению II	I81

1. ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ КАК ФУНКЦИЯ КОМПЛЕКСНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ

1. Концепция карьеры и вопросы продвижения по службе нельзя изучать изолированно. Карьера и эволюционный процесс, ведущий к карьере, являются конечным результатом хорошо отлаженной комплексной системы управления кадрами, и для того чтобы обзор продвижения по службе был конструктивным, он должен быть сосредоточен на изучении сложного комплекса кадровой политики и процедур, которые позволяют организациям реагировать на свои кадровые потребности, а также на потенциальные возможности служебного роста сотрудников.

Широкие принципы определения условий службы

2. В общей системе этот процесс основывается на ряде основополагающих принципов, закрепленных в Уставе и Положениях о персонале Организации Объединенных Наций, а также в соответствующих документах других организаций (кратко изложенных ККАВ):

"а) при приеме на службу главным соображением является необходимость обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности с уделением должного внимания важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Подбор сотрудников производится без различий по признаку расы, пола и религии и по возможности на конкурсной основе;

б) назначение осуществляется на должности, которые определены с точки зрения категории, уровня, начального оклада и шкалы надбавок;

с) надбавки к окладу в рамках класса устанавливаются на периодической основе при удовлетворительной службе. Что касается продвижения на должность более высокого класса, то главное соображение, которое регулирует прием на службу, применяется также и к продвижению по службе. Кроме того, при заполнении вакансий лицам, уже находящимся на службе в организации или какой-либо другой организации системы Организации Объединенных Наций, как правило, отдается предпочтение "без ущерба для привлечения новых сотрудников на должности всех рангов";

д) сотрудники, нанимаемые на постоянной основе, остаются на службе до выхода на пенсию или до подачи в отставку по другим причинам; и

е) любая административная мера, затрагивающая права сотрудника в соответствии с условиями его назначения, может быть обжалована в соответствии с процедурами, которые, среди прочего, основываются на принципе разбирательства дел равными по чину сотрудниками, и в конечном итоге решение принимает независимый трибунал" 1/.

3. Эти широкие принципы всегда являлись для Комиссии отправной точкой в ее обсуждениях кадровой политики, в том числе концепций карьеры, видов назначений и продвижения по службе.

Необходимость комплексного подхода

4. Из этих принципов вытекает необходимость выработки четкой политики набора, общих норм классификации должностей, единой политики выплат и системы окладов, политики повышения в должности, политики заключения контрактов и политики в области подготовки кадров (для подготовки сотрудников к выполнению более ответственных функций). Необходимо также осуществлять бюджетное планирование (для обеспечения того, чтобы определение должностей с точки зрения категории и уровня отражало потребности и первоочередные задачи организаций) и выработать систему управления людскими ресурсами (для того, чтобы с дальновидностью координировать все эти элементы).

5. Однако в целях такой координации необходимо определить взаимосвязь между этими различными элементами политики, поскольку ни один из них не может существовать изолированно и каждый элемент кадровой политики непосредственно влияет на все другие.

6. Комиссия с самого начала признавала наличие тесной связи между различными элементами кадровой политики, перечисленными в статьях I3 и I4 ее статута. В частности, на своей седьмой сессии при рассмотрении исследования ЮНИТАР о концепциях карьеры и продвижении по службе 2/, а также на своей восьмой сессии Комиссия вновь подтвердила свою роль в таких вопросах, как продвижение по службе и прием на работу, и подчеркнула, что эти вопросы представляют собой две сложные области, характеризующиеся многими взаимосвязанными аспектами и оказывающими существенное влияние на все другие области кадровой политики. Комиссия отметила, что в ее статуте статья I3 не случайно предшествует статье I4. Для того чтобы улучшить процедуру набора и продвижения по службе, необходимо в первую очередь определить характер, вид, уровень и продолжительность срока службы в организации, то есть существует необходимость в единой системе классификации должностей, единой классификации

профессиональных групп и в подходе, основанном на планировании людских ресурсов. Комиссия отметила, что только после этого должны выявляться возможности продвижения по службе. Поэтому вопросы классификации должностей, продвижения по службе и набора являются основой рационального управления людскими ресурсами и, следовательно, они имеют огромное значение для обеспечения способности организаций выполнять свои обязанности в отношении государств-членов 3/.

7. На своей девятой сессии Комиссия одобрила план действий, в котором были перечислены все вопросы, подлежащие рассмотрению в рамках вопросов продвижения по службе и набора, определила порядок и методы, с помощью которых Комиссия будет рассматривать эти вопросы, и составила расписание для такого рассмотрения. Впоследствии программа работы Комиссии в области продвижения по службе и набора была представлена Генеральной Ассамблее в приложении XVI к шестому годовому докладу Комиссии 4/. Обновленная программа работы, в которой указано, какие элементы уже рассмотрены, какие находятся в стадии обзора и какие будут рассмотрены на будущих сессиях, приводится в добавлении II к настоящему документу.

8. Необходимость комплексного системного подхода при рассмотрении вопросов карьеры и продвижения по службе неоднократно подчеркивалась и Объединенной инспекционной группой. Например, в своем докладе о возможностях выбора в области кадровой политики, представленном Генеральной Ассамблее на ее тридцать шестой сессии, она заявила:

"... речь идет не только о технических вопросах. По сути дела, рассматривать следует концепцию кадровой системы организаций системы Организации Объединенных Наций в целом. Рассматривать проблемы продвижения по службе и виды назначений невозможно, не рассматривая при этом кадровые проблемы в целом" 5/.

9. В своем заявлении на шестнадцатой сессии Комиссии исполнительные главы отметили, что "продвижение по службе предполагает некоторый уровень систематического планирования карьеры". В дополнение к этому они заявили, что "к процессу планирования карьеры должны привлекаться сам сотрудник, его нынешние и будущие руководители и управление кадрами". Они, в частности, заявили:

"На практике организациям известно, что применение общеприемлемых принципов в конкретном процессе продвижения по службе является нелегким делом в контексте изменяющихся программ, финансовых трудностей и директивных решений, которые должны учитывать администрации. Среднесрочные планы большинства организаций обеспечивают основу, на которой прогнозы относительно будущего развития организации и потребностей в персонале могут строиться с определенной степенью вероятности; для того чтобы деятельность по продвижению по службе была конструктивной, она должна увязываться с этими планами" 6/.

В этом контексте исполнительные главы обратили также внимание на значение, которое имеет для продвижения по службе подготовка кадров и оценка служебной деятельности.

Выводы

10. В этой связи Комиссия вновь подчеркивает центральную роль "связанных с этим вопросов", упомянутых Генеральной Ассамблеей в резолюции 36/233, и считает, что задачу обеспечения систематического продвижения по службе всех категорий персонала общей системы, будь то краткосрочный или долгосрочный персонал, можно выполнить лишь на основе систематического, дальновидного управления людскими ресурсами в рамках комплексной политики, касающейся бюджетного планирования, классификации должностей, набора, видов назначения, оценки деятельности, мобильности, повышения в должности и подготовки кадров.

11. В следующих ниже главах Комиссия изложит свою позицию в отношении планирования людских ресурсов, представляющего собой наиболее упорядоченный и эффективный подход к комплексному управлению кадрами, и изучит то влияние, которое оказывают различные элементы программы работы Комиссии, составленной согласно статьям 13 и 14 ее статута, на области, выявленные Генеральной Ассамблеей в резолюции 36/233, а именно, концепции карьеры, виды назначения и продвижение по службе.

II. ПЛАНИРОВАНИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ КАК ОСНОВА ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ

12. В предыдущей главе Комиссия остановилась на том, каким образом продвижение по службе следует рассматривать в качестве результата комплексного подхода к управлению кадрами, основанному на последовательной и сбалансированной политике и процедурах. В настоящей главе рассматривается методология, которая позволила бы организациям воплотить их политику в программы действий, т.е. планирование людских ресурсов.

13. В своем заявлении на шестнадцатой сессии Комиссии исполнительные главы вновь подчеркнули важную роль расходов по персоналу в их бюджетах; на расходы по персоналу приходится по крайней мере 70 процентов их бюджета 7/. Учитывая финансовые последствия управления кадрами, можно сделать вывод о том, что определенная форма перспективного планирования является такой же важной для эффективного управления людскими ресурсами, как и для управления финансовыми ресурсами, поскольку любой недогруженный сотрудник, любая должность, занятая неподходящим кандидатом, и любое необоснованное повышение класса или продвижения по службе, представляет собой убыток для организации и для их программ.

14. Определенная степень планирования играет важную роль в обеспечении того, чтобы в нужное время и в нужном месте организации обладали достаточным числом квалифицированных кадров для выполнения работы, которая удовлетворяла бы потребности этих организаций и приносила удовлетворение самому сотруднику. В этом контексте следует подчеркнуть, что планирование людских ресурсов не является какой-то застывшей концепцией; оно представляет собой скорее организованный способ надлежащим образом реагировать на постоянные изменения: ротация персонала, изменение программ, увеличение или сокращение финансовых ресурсов, изменения в порядке очередности и аналогичные переменные.

15. Планирование людских ресурсов основывается в первую очередь на фактической информации: организации могут собирать данные о своих потребностях в должностях и о квалификации своих сотрудников и составлять заключения о нехватке или избытке в каждой области и на каждом уровне. Вторым элементом, необходимым для планирования людских ресурсов, является политика, отражающая потребности организации: например, как долго должны сотрудники выполнять определенные функции или пребывать в определенном месте? В каком возрасте они должны выходить на пенсию? Какие сотрудники должны наниматься на постоянной основе? Какие сотрудники должны наниматься на краткосрочные или среднесрочные контракты? На каких уровнях должен быть сосредоточен набор кадров?

16. Располагая фактической информацией и четко разработанной политикой организации могут делать прогнозы и на этой основе могут выбирать альтернативы. Что будет с организацией, если на один или на два года приостановить набор? Каким образом различные темпы продвижения по службе будут влиять на кадровое положение через два или пять лет? Каким должен быть оптимальный темп продвижения, с тем чтобы с годами сложилась равномерная структура продвижения по службе? Какие программы подготовки кадров заслуживают первоочередного внимания в целях обеспечения достаточного числа собственных кандидатов для заполнения прогнозируемых вакансий в определенных профессиональных группах?

17. Именно в этом контексте определенные рекомендации, вынесенные Объединенной инспекционной группой в ее втором докладе о концепциях карьеры, приобретают особое значение, поскольку они непосредственно касаются параметров процесса планирования. При определении элементов системы управления кадрами, которые должны определять концепцию карьеры, ОИГ, в частности, отметила следующие элементы &/:

а) типовые пути продвижения по службе в рамках четко определенных профессиональных групп;

б) равные перспективы повышения в должности и средние темпы продвижения по службе, известные заранее по каждой профессиональной группе;

с) перечень профессиональных групп, являющийся основой для типовых путей продвижения по службе;

д) нормы, касающиеся средних темпов повышения в должности для классов С-2, С-3 и С-4.

Хотя Комиссия не утверждает, что такие типовые пути продвижения по службе или средние темпы продвижения по службе должны ограничивать служебный рост отдельного сотрудника, такие методы имели бы большое значение при выработке основы для планирования людских ресурсов, поскольку они содействовали бы прогнозированию спроса и предложения по каждой профессиональной группе.

18. Другие предположения или переменные в процессе планирования или прогнозирования должны быть получены с помощью бюджета, классификации должностей, политики набора, политики заключения контрактов, политики повышения в должности, политики мобильности или повторность назначения, политики подготовки кадров и выхода на пенсию. По мере того, как на различных моделях планирования будут проверяться различные предположения, в каждой из этих областей будут появляться индикаторы, указывающие на наиболее оптимальный выбор.

19. Комиссия считает, что основополагающие принципы планирования людских ресурсов имеют большое значение для разработки и поддержания комплексной системы управления кадрами. Такой подход является уникальным для удовлетворения индивидуальных и зачастую весьма различных потребностей организаций, поскольку организация может основывать свои прогнозы на предположениях, полученных на основе потребностей конкретных программ. Он также подходит как для крупных, так и для небольших организаций, поскольку основной подход может быть применен к более сложным и менее сложным системам, начиная от простых элементарных систем и кончая утонченными автоматизированными моделями. Этот фактор был признан исполнительными главами в их заявлении на шестнадцатой сессии Комиссии, в частности, когда они призвали "совершенствовать планирование и управление людскими ресурсами" 9/; они заявили, что "продвижение по службе предполагает некоторую степень систематического планирования карьеры" 10/. При описании процесса планирования карьеры они указали на то, что "средне-срочные планы большинства организаций обеспечивают основу, на которой прогнозы относительного будущего развития организации и ее потребностей в персонале могут строиться с определенной степенью вероятности; для того чтобы деятельность по продвижению по службе была конструктивной, она должна увязываться с этими планами" 11/.

20. Именно в духе этого исполнительные главы пришли к выводу о том, что "если в настоящее время невозможно обеспечить весьма значительный объем ресурсов, необходимых для процесса индивидуального планирования карьеры, занимающего очень много времени, более крупные организации должны все-таки предусматривать более систематический механизм управления людскими ресурсами, и они ожидают, что КМГС рассмотрит этот вопрос" 12/.

21. На своей шестнадцатой сессии Комиссия приступила к подробному изучению вопросов планирования людских ресурсов в качестве ступени 10 ее программы работы, составленной в соответствии со статьей 14 статута 13/. По мере развития диалога между организациями и персоналом по этому вопросу Комиссия намеревается разработать ряд подробных рекомендаций в этой области, которые обеспечат варианты для применения в различных организациях подхода, основанного на планировании людских ресурсов.

22. Различные варианты и подходы, подлежащие изучению, должны тем не менее служить общей цели планирования людских ресурсов; они должны отражать индивидуальные цели или задачи организации, обеспечивать организациям возможность гибко и быстро реагировать на

изменения и предоставлять основу для разработки планов по кадровым вопросам (например, планов набора, программ подготовки кадров, программ индивидуального планирования продвижения по службе), которые должны помочь организациям воплотить свои общие потребности по программам в конкретные решения по кадровым вопросам с учетом их опыта и потенциальных возможностей.

Выводы

23. В этой связи Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее и управляющим органам организаций принять концепцию планирования людских ресурсов в качестве основы систематического подхода к комплексному управлению кадрами и стремиться к разработке процесса планирования, основанного на конкретных потребностях и способностях организаций в тесной координации с будущей программой исследований Комиссии в этой области.

III. КЛАССИФИКАЦИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ

Классификация должностей как система информации о должностях

24. Когда Комиссия приняла на себя обязанности в различных областях кадровой политики, она придала первостепенное значение установлению общих стандартов классификации должностей для сотрудников категории специалистов и выше, поскольку такие стандарты позволят организациям объективно определять уровень должностей, создавая, таким образом, разумную основу для анализа системы использования людских ресурсов организаций, для определения размеров окладов в соответствии с принципом Ноблемера (на основе эквивалентов, определенных для уровней от С-1 до Д-2 в рамках общей системы, сравниваемой с наиболее высокооплачиваемой гражданской службой) и, наконец, для контроля за бюджетными операциями.

25. Классификация должностей, однако, может использоваться в качестве механизма управления с дополнительными функциями. Поскольку классификация должностей основывается на обширной информации о должностях, которая поступает в результате сбора и сопоставления описания должностей и часто дополняется в результате инспекций должностей, она также является ценным источником данных, которые могут непосредственно способствовать различным элементам комплексной системы кадрового руководства и, таким образом, способствовать продвижению по службе.

а) Информация о должностях, получаемая в результате классификации должностей, поможет облегчить сбалансированное распределение людских ресурсов, установление эффективной структуры организационных подразделений и определение областей, в которых происходит дублирование существующих функций, которые не соотносятся должным образом или в которых отмечается внутреннее противоречие. Она может служить важной базой данных для определения точного характера "стороны спроса" в планировании людских ресурсов.

б) Классификация должностей может нейтрализовать потенциальное "наполнение классов" в организациях. Путем установления конкретных стандартов для определения классов она вводит обязательные условия иллюстрации расширения должностных обязанностей и ответственности для получения реклассификации на более высокий уровень. Она также может предоставить доводы для понижения классов должностей, когда их описание более не оправдывает более высокий класс. Ранее в рамках предложений по бюджету по программам Организации Объединенных Наций на 1976-1977 годы ККАБВ выразил серьезную озабоченность в связи с реклассификациями:

"Что касается предлагаемых переводов на должности Д-1 и ниже, Консультативный комитет в силу отсутствия строгой структуры классификации должностей в Организации Объединенных Наций не имеет объективного критерия для определения того, соответствуют ли в действительности все запросы уровню квалификации и ответственности" 14/.

Однако в 1980 году в своем девятом докладе Генеральной Ассамблее, в котором конкретно рассматривался вопрос реклассификации 15/, ККАБВ, рассмотрев взаимосвязь между системами классификации должностей и практикой продвижения по службе, выразил надежду на то, что "после внедрения норм классификации должностей, учрежденных КМГС, и учитывая тот факт, что упоминаемые [...] процедуры должны обеспечить Генеральному секретарю определенную гибкость при корректировке штатных расписаний, запросы о реклассификации в сторону повышения будут представляться только в исключительных случаях" 16/. В этой связи Комиссия считает, что организациям должна быть предоставлена необходимая гибкость в рамках набора классов, установленного на данный бюджетный период, для корректировки уровня отдельных должностей в сторону повышения или понижения для отражения решений о классификации.

с) Классификация должностей предоставляет информацию о должностях, которая может использоваться в качестве механизма для набора кадров и для планирования продвижения по службе путем уточнения описания должностей и потребностей.

д) Классификация должностей, объективно определяя уровень ответственности должностей, предоставляет основную информацию для процесса продвижения по службе, которая различными методами может быть связана с процессом классификации. Это будет упомянуто в главе о "Политике продвижения по службе", а также в пунктах 3-13 в связи с рассмотрением "связанных классов". В данном случае достаточно отметить, что использование стандартов классификации должностей для определения уровня должностей необязательно определяет класс лиц, занимающих эти должности (чистый подход "ранг-должность"). На ценность сотрудника для организации могут также оказать влияние другие

элементы и, независимо от уровня должности, организации могут пожелать при рассмотрении продвижения по службе принимать во внимание "работоспособность, компетентность и добросовестность" сотрудника, как об этом говорится в статье IOI Устава Организации Объединенных Наций".

e) Классификация должностей также представляет собой ценный механизм для определения потребности в подготовке кадров и программ подготовки кадров, поскольку в ней дается описание должностей и навыки и квалификация, необходимая для занятия должности.

f) Классификация должностей может явиться важным источником повышения морального духа сотрудников, если она обеспечит более наглядный для сотрудников процесс управления и если она путем ее объективного применения создаст уверенность, особенно, когда сотрудники принимают участие в процессе классификации должностей путем участия в процессе установления классов, в механизме апелляции или в обоих этих процессах.

Совмещенные классы

26. Вкратце подход совмещенных классов предусматривает применение шкал окладов двух или более классов к должности, ценность которой для организации равна той, которая определяется только одним из классов. Так, например, классы С-2 и С-3 могут быть совмещены для определения оклада лица, занимающего должность, оцениваемую на уровне либо С-2, либо С-3.

27. Некоторые организации решительно выступили за использование совмещенных классов в целях содействия продвижению по службе путем предоставления возможностей для продвижения по службе сотрудников, которые занимают одну и ту же должность на протяжении значительного периода времени. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) также выступила за применение совмещенных классов, которые, по ее мнению, "полностью совместимы с методами классификации должностей" 17/, и она обосновала их использование, отметив, что систематический набор кадров на более низкий из двух совмещенных классов позволит достичь экономии и что совмещенные классы позволят некоторым сотрудникам занимать одну и ту же должность на протяжении, к примеру, 8-10 лет с возможностями продвижения по службе. ОИГ выразила озабоченность в связи с тем, что классификация должностей может привести к слишком частой смене должностей и что организации могут оттолкнуться с трудностями в отношении сохранения сотрудников на должностях, где необходимы их специальные знания. Кроме того, ОИГ считает, что использование совмещенных классов позволит совершенствовать финансовое управление путем сокращения требований о реклассификации "под самыми различными предлогами" 18/.

28. С другой стороны, **выдвигается** большое количество доводов против использования **совмещенных классов, которые приводят к выводу о том, что этот подход несовместим с понятием классификации должностей и что его применение создаст неразбериху в большинстве других подсистем кадрового управления, особенно в области установления окладов, набора кадров и продвижения по службе.**

29. Подход **совмещенных классов лишает смысла принцип, применяемый для определения вознаграждения для категории общего обслуживания и для категорий специалистов и выше. Что касается категорий специалистов и выше, нынешнее применение принципа Ноблемера предусматривает установление эквивалентного класса гражданской службы Соединенных Штатов Америки для каждого из общих классов Организации Объединенных Наций от С-1 до Д-2. Классы в двух службах, как представляется, эквивалентны, когда объем работы, выполняемой на должностях одного класса, определяется как равный объему работы другого класса. В настоящее время С-5 определяется как эквивалент О-15. Если класс С-4 будет увязан с С-5 или С-3, тогда лица, выполняющие работу, измеряемая ценность которой компенсируется в соответствии с нынешней системой путем выплаты вознаграждения на уровне С-4, будут при ситуации связанных классов получать либо слишком высокую, либо слишком низкую плату (в зависимости от того, выплачивается ли зарплата по более высокому или более низкому уровню), что, таким образом, либо повышает, либо понижает рамки вознаграждения в сравнении между общей системой и сопоставимой страной за работу на одинаковом уровне. Поэтому подход **совмещенных классов лишит действительности контроль за вознаграждением категорий специалистов и выше, который осуществляется Комиссией путем наблюдения за эволюцией разницы.****

30. Аналогичным образом, что касается категории общего обслуживания, применение принципа наилучших превалирующих ставок требует, чтобы исходные должности сопоставлялись со ставками местных должностей, которые, как представляется, имеют такую же ценность в отношении классификации должностей. При условии применения **совмещенных классов произойдет такой же беспорядок.**

31. Практика систематического введения **совмещенных классов для целей набора путем, например, объявления должности, классифицируемой на уровне С-3, в качестве должности уровня С-2/С-3 и путем набора на эту должность лиц на класс С-2, может привести к получению некоторой экономии для организаций, однако эта экономия будет достигнута за счет больших жертв. На уровень С-2 будут набираться кандидаты, которые либо не имеют достаточной квалификации и которые в связи с этим будут неудовлетворительно выполнять работу уровня С-3, или которые имеют необходимую квалификацию и опыт и которые в связи с этим будут систематически получать меньшую, чем должны были бы, зарплату. Такая практика, несомненно, не будет являться стимулом для поступления на работу в организацию, поскольку оклады, предлагаемые квалифицированным кандидатам (зарплата С-2 за работу С-3), более не будут являться конкурентными.**

32. В исключительных случаях при наличии истинной административной необходимости в замещении должности кандидатом, который не имеет достаточной квалификации во всех аспектах, решение этой проблемы должно достигаться путем корректировки системы классификации должностей, а не путем изменений в политике набора кадров. Можно предвидеть возможность, например, того, что должность на уровне С-3 может быть замещена кандидатом, набранным на уровень С-2 при наличии ряда дополнительных условий: кандидату будет дано описание должности на уровне С-3 с перечнем, указывающим, каким образом будут изменены и ограничены на первом этапе фактические обязанности и ответственность; кандидат пройдет программу подготовки для получения необходимой квалификации и с самого начала будут установлены временные рамки для продвижения по службе и полного выполнения всех обязанностей. Такая политика набора в соответствии с условиями "частичного выполнения" может в исключительных случаях представлять интерес для организаций, в которых имеются кандидаты со значительными потенциальными возможностями, принадлежащие к недопредставленным группам. Комиссия намеревается далее изучить эти аспекты в своем исследовании политики набора кадров, которое планируется в качестве ступеней I3-I6 ее программы работы в соответствии со статьей I4 статута.

33. Использование классов, совмещенных в сторону повышения, например должность на уровне С-3, при возможности предоставления С-4, окажет отрицательное воздействие на принцип продвижения по службе, поскольку будет являться стимулом для застоя и неактивности, предоставляя практически гарантированное повышение зарплаты на протяжении до 20 лет (например с С-3/I до С-4/I2). Это аналогичным образом помещает организациям структурно организовывать работу путем распределения обязанностей среди должностей на различных уровнях в зависимости от их характера, и в результате должности станут аморфными, смесью более или менее ответственных задач, которые должны выполняться ad nauseam.

34. Совмещение классов не является заменой планирования продвижения по службе. В случае планирования прогресса для сотрудников данной профессиональной группы пути продвижения по службе должны устанавливаться для отражения истинного расширения обязанностей, и соответственным образом должна устанавливаться структура работы организационных подразделений.

35. Все это не исключает возможности наличия в организации некоторых сотрудников, чья личная ценность для этой организации превышает ценность работы, которую они выполняют. В таких случаях и в соответствии со строго определенными условиями возможно применение персонального продвижения по службе. В качестве примеров для таких исключительных случаев можно привести следующие ситуации:

а) организация желает сохранить сотрудника на определенном местном месте службы на более длительный период в интересах программы организации, в то время как сотрудник при обычных условиях имел бы возможность перейти к выполнению функций на более высоком уровне;

б) организация желает временно оставить сотрудника на определенной узкой области специализации, с тем чтобы сохранить определенного специалиста, который имеет центральное значение для программы, в то время как сотрудник имеет возможность взять на себя более широкие обязанности на более высоком уровне;

с) сотрудник проявил истинно исключительные способности и, как ожидается, займет более высокий пост в обозримом будущем;

а) сотрудник добросовестно работал в организации на протяжении многих лет в профессиональной группе с низким "верхним потолком продвижения по службе", например переводчики, редакторы, и приобрел "организационную память", которую организация использует для исключительных целей (например исследования).

Эти примеры предназначены для иллюстрации того, что решение для таких исключительных случаев может быть найдено в области политики продвижения по службе, а не в области классификации должностей. Ценность должности может не всегда быть эквивалентна ценности сотрудника, однако в этом случае корректировка должна проводиться на исключительной основе, исходя из личных качеств, а не путем искусственного расширения в сторону повышения рамок должности. Комиссия намеревается далее разработать этот принцип в своем исследовании политики продвижения по службе, которое является ступенью II ее программы работы.

36. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ), отмечая доводы о том, что в результате использования связанных классов в длительной перспективе может быть достигнута определенная экономия, предупредил, что при отсутствии строгого контроля такая практика "может легко привести к огульному повышению по службе сотрудников со средними способностями" 19/, что, таким образом, приведет к повышению расходов в связи с продвижением по службе сотрудников на должности выше их возможностей. Эти последствия могут зачастую приводить к "наползанию классов" по мере того, как некоторые сотрудники обесценивают первоначальный класс, поскольку они не способны полностью выполнять все свои обязанности и ответственность. Проблемы и недостатки, связанные с практикой автоматического продвижения по службе, были изучены и описаны ОИГ в связи с продвижением по службе сотрудников категории общего обслуживания в Женеве 20/

и, как отмечалось ККАБВ, сопоставимые проблемы возникнут в связи с автоматическим продвижением по службе сотрудников категории специалистов с более низких на более высокие совмещенные классы 2I/.

Выводы и рекомендации

37. По мнению Комиссии, общие стандарты классификации должностей являются прочным фундаментом для комплексного кадрового управления в общей системе, и информация о должностях, получаемая в результате процесса классификации должностей, может предоставить ценную базу данных для других элементов такой комплексной системы, направленной на продвижение по службе. Надлежащая классификация должностей предполагает установление надлежащей структуры работы и, следовательно, определение ясных и четких ступеней карьеры.

38. Комиссия рекомендует, чтобы руководящие органы обеспечили необходимую гибкость организаций с определенными ограничениями, такими как общий набор классов, решения по осуществлению классификации как в сторону повышения, так и в сторону понижения в течение данного бюджетного периода в интересах поддержания надлежащей структуры должностей на уровнях классов, отражающих реально выполняемую работу.

39. Далее Комиссия рекомендует, чтобы организации поддерживали надлежащие связи между их деятельностью по классификации должностей и их бюджетным процессом, программами набора кадров, программами подготовки кадров, программами планирования людских ресурсов, программами планирования продвижения по службе и механизмом продвижения по службе с целью обеспечения того, чтобы информация о должностях, получаемая за счет классификации должностей, использовалась в максимально возможной степени.

40. Комиссия считает, что совмещенные классы не должны использоваться для классификации должностей, на которые распространяется нормативный эталон. Она далее рекомендует, чтобы проблемы управления, которые привели к использованию совмещенных классов, решались путем внесения коррективов в политику организаций в области набора кадров и продвижения по службе.

IV. ПОНЯТИЕ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

41. В предыдущих докладах Генеральной Ассамблеи 22/ Комиссия подчеркивала, что кадровая служба состоит из многих элементов, таких как возможность работать, занимая ряд постепенно все более ответственных должностей в рамках организации, расширение специальных знаний лица, путем официальной подготовки и подготовки без отрыва от производства, или возможность посвятить всю свою жизнь работе в какой-либо конкретной области, как, например, международная экономика и социальное развитие. Для некоторых кадровая служба может означать довольно значительное число продвижений по службе; кадровая служба может протекать в рамках организации, либо в рамках профессии, которая требует изменений в найме по мере прогресса лица.

42. Комиссия поощряет рассмотрение кадровой службы в более широких рамках удовлетворения личных потребностей развития, полного развития личных возможностей и наиболее продуктивного использования талантов лица в интересах организации 23/. Поэтому Комиссия считает, что продвижение по службе служит интересам как организации, так и сотрудника, и определила продвижение по службе как:

"систематический подход, способствующий эффективному и рациональному использованию людских ресурсов, в рамках которого определяются личные (связанные с работой) потребности роста индивидуума и потребности организации в отношении роста квалификации ее сотрудников (рабочей силы), а также разрабатываются и осуществляются взаимовыгодные стратегии, приводящие к наиболее полному удовлетворению этих потребностей" 24/.

43. Понятие "кадровая служба" было впервые разработано в докладе Подготовительной комиссии Организации Объединенных Наций 1945 года, рекомендации которой были одобрены Генеральной Ассамблеей, когда она приняла временные, а потом постоянные положения о персонале 25/. Оно неоднократно подтверждалось комитетами экспертов 26/ и представителями организаций и персонала 27/.

44. На протяжении многих лет проходили прения в отношении желательного соотношения сотрудников, имеющих постоянные и срочные контракты. Специальный комитет по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций, учрежденный Генеральной Ассамблеей в 1970 году в соответствии с резолюцией 2743 (XXV) и который представил свой доклад в 1972 году на двадцать седьмой сессии, отметил в качестве основного вопроса

"необходимость для всех организаций иметь действительно профессиональные кадры. Потребности в необходимых кадрах в каждой организации будут, возможно, различными; многие из них не нуждаются в многочисленных сотрудниках. Однако, по мнению руководителей организаций (в то время), необходимость иметь какое-то признанное ядро профессиональных

должностных лиц (являлась) несомненной. Без этого трудно осуществлять периодический наем и подготовку младших профессиональных сотрудников. Без этого значительная доля переведенных сотрудников или сотрудников, работающих по сравнительно коротким контрактам, создает риск в том смысле, что секретариаты будут страдать от неритмичности в работе и отсутствия эффективности, ибо в различных областях деятельности есть должности, в том числе много должностей на высоком уровне, которые не могут давать эффективной отдачи, если на них назначаются лица со стороны, не имеющие никакого опыта в решении конкретных проблем международной работы" 28/.

45. Система Организации Объединенных Наций унаследовала понятие кадровой службы у Лиги Наций и Международного бюро труда, которые сами основывались на моделях, разработанных в национальных гражданских службах, и первоначально в рамках системы Организации Объединенных Наций безоговорочно считалось, что гарантия места службы для большинства сотрудников является наилучшим средством обеспечения наиболее высоких норм независимости и беспристрастности. Однако с течением времени доля сотрудников с постоянными контрактами постепенно сокращалась, и в настоящее время существуют различные толкования кадровой службы. Исполнительные руководители в своем заявлении семнадцатой сессии Комиссии отметили три основных причины такого сокращения:

"а) На протяжении прошедших 25 лет организациям необходимо было поддерживать достаточную степень гибкости при определении состава их секретариатов, с тем чтобы приспособиться к меняющимся требованиям справедливого географического распределения; в то время как уменьшается необходимость в такой гибкости в связи с прогрессом в области достижения справедливого распределения, вопрос о такой гибкости все еще и, видимо, еще в течение некоторого времени будет продолжать иметь большое значение для большинства организаций.

б) Некоторые государства-члены не хотят, чтобы срок службы их граждан в международных организациях превышал установленные сроки; такой персонал обычно служит временно по направлению кадровой службы своей страны.

с) Кроме того, для осуществления функций организаций, сформировавшихся на протяжении многих лет, особенно в области специализированной технической и оперативной деятельности, а также для другой деятельности ограниченной продолжительности, требуется персонал, работающий в организации временно. Подготовка и опыт, которыми должен обладать такой персонал, не могут быть обеспечены секретариатом, и поэтому запрещается набирать на такую работу персонал, не достигший среднего возраста (средний возраст набора сотрудников категории специалистов и выше составляет более 40 лет), и в результате этот персонал назначается на должности выше, чем должности в

начальный период работы; функциональная потребность организации в каждом отдельном сочетании квалификации и опыта не может существовать в течение более чем нескольких лет, например периода осуществления отдельного проекта или проведения специальной конференции; многие из таких специалистов сами не хотят работать на международной службе более, чем в течение ограниченного числа лет, отдавая предпочтение возвращению к занятию своей профессией, а не работе в области международного сотрудничества. Такой персонал, численность которого неодинакова в различных организациях, но имеющая тенденцию роста во всех организациях, не вписывается в традиционное представление о кадровых международных гражданских служащих. Кроме того, возросла численность персонала, работающего на должностях, финансируемых за счет добровольных взносов, продолжение выплаты которых не гарантируется; и организации в целом с осторожностью в условиях существующей в настоящее время неопределенности подходят к увеличению численности своего постоянного персонала" 29/.

46. Однако руководители в своем заявлении подтвердили свое одобрение принципов, изложенных Комиссией в 1979 году, о том, что "международной гражданской службе требуется костяк кадровых сотрудников и что его размеры в организациях будут определяться в зависимости от их конкретных потребностей" и что "доля сотрудников, работающих по постоянным и срочным контрактам, должна определяться в отдельности для каждой организации" 30/.

47. Позиция ФАМГС в отношении понятия кадровой службы весьма расплывчата. Она считает, что международная гражданская служба, построенная на основе "принципа долгосрочной карьеры", соответствует принципам Устава Организации Объединенных Наций. При осуществлении своих функций международные гражданские служащие должны являться независимыми от любой власти вне системы Организации Объединенных Наций. Ни одно из этих основных требований Устава не может быть надлежащим образом выполнено, если организации системы Организации Объединенных Наций не будут укомплектованы, главным образом, кадровыми гражданскими служащими. ФАМГС подтвердила свою точку зрения о том, что большинство должностей (как категория общего обслуживания, так и категория специалистов) в рамках организаций имеют постоянный характер и поэтому в соответствии с критериями самой Комиссии должны заполняться кадровыми сотрудниками. ФАМГС считает, что костяк кадровых сотрудников должен составлять не менее 75 процентов. ФАМГС также выступает за создание костяка сотрудников по проектам с постоянно продляемыми контрактами. Высказывая свою позицию, ФАМГС подчеркнула необходимость того, чтобы организации принимали во внимание положительное воздействие, которое кадровая служба окажет на их собственную работоспособность и эффективность, и чтобы они сравнили расходы высоких показателей сменяемости персонала с выгодами кадровых назначений 31/.

48. Объединенная инспекционная группа не сделала никаких непосредственных высказываний в отношении оптимального соотношения кадрового и некадрового персонала, однако она отмечает, что
воль

"в довольно значительной степени срочные контракты возобновляются на периоды, эквивалентные кадровой службе в организации", и она делает вывод о том, что "различная практика организаций в отношении соответствующего соотношения постоянных контрактов и кратко-срочных контрактов не имеет реального значения и обоснования при данных условиях. Наличие у организаций различной практики не объясняется техническими причинами, направленными на удовлетворение реальных потребностей" 32/. ОИГ настоятельно призывает организации проводить четкое различие между кадровыми сотрудниками и не-кадровыми сотрудниками и отмечает, что сотрудники во время их найма должны ставиться в известность о их перспективах и о намерениях организаций в отношении их занятости 33/.

49. Гражданство работающего сотрудника не должно служить критерием в принятии решения о предоставлении или отказе в предоставлении постоянного статуса; фактор гражданства следует полностью учитывать при найме на работу, а впоследствии гражданство не должно быть фактором в определении карьеры сотрудника, которая должна определяться исключительно исходя из потребностей организации и качества сотрудника.

50. Комиссия прекрасно осведомлена о препятствиях на пути развития кадровой службы, перечисленных организациями, однако в то же время она признает, что необходимость в наличии костяка кадровых сотрудников по-прежнему существует и что у кадровой службы имеется большое число преимуществ как в виде квалифицированности персонала, так и в связи с соображениями экономии, что должно поощрять организации постоянно рассматривать свои потребности в костяке кадровых сотрудников. В частности, кадровая служба окажет положительное влияние на способность организаций привлекать кандидатов; сократит расходы в связи с набором кадров и увольнением из организаций; повысит эффективность сотрудников, поскольку они будут лучше знакомы с характером международной службы; будет способствовать моральному и нравственному спокойствию сотрудников ввиду чувства гарантированной работы; будет способствовать независимости и беспристрастности сотрудников; и позволит Организации планировать свое использование людских ресурсов на более систематической основе.

51. Поэтому Комиссия рекомендует, чтобы организации в возможной степени готовили прогнозы своих потребностей в людских ресурсах и постоянно переоценивали параллельно с прогнозированием свои потребности в сотрудниках, работающих по постоянным и срочным контрактам, с учетом характера выполняемых функций (продолжительный или непродолжительный). Все это будет препятствовать использованию установленных соотношений, исходящих из решений, принятых в прошлом в рамках условий, которые уже прекратили свое существование, и это позволит избежать существующей в настоящее время в некоторых организациях практики набора сотрудников на продолжительные сроки без предоставления элемента гарантии занятости. Эта рекомендация будет способствовать приведению потребностей программ в соответствие с политикой договорного найма.

52. Комиссия также считает, что многие элементы кадровой службы, такие как возможности подготовки кадров, консультации и планирование продвижения по службе, возможности продвижения по службе, горизонтальные перестановки, межорганизационный обмен и пенсионные пособия, не должны применяться лишь к этой относительно ограниченной группе кадровых сотрудников, а должны быть в равной степени доступны для персонала, который был нанят на неопределенный или относительно короткий срок. Это отмечалось ранее в пятом ежегодном докладе Комиссии 34/ и в равной степени актуально в настоящее время.

53. В заключение Комиссия рекомендует, чтобы каждая организация приложила все усилия для информирования сотрудников во время их набора о своих намерениях в отношении наиболее вероятного срока занятости в зависимости, несомненно, от любых изменений потребностей программ организаций и от полностью удовлетворительного выполнения обязанностей со стороны сотрудников. Таким образом, сотрудники, которые не нанимаются для возможной постоянной работы в организации, могут планировать свою дальнейшую карьеру в других учреждениях, наращивая свою общую систему опыта на этапе, когда такое планирование еще возможно. Аналогичным образом сотрудникам, которые уже работают на основе срочных контрактов, должна быть предоставлена максимально возможная информация о их долгосрочных перспективах, что таким образом сократит, по крайней мере, в какой-то степени чувство неуверенности, которое существует среди многих этих сотрудников. Опять же планирование людских ресурсов должно позволить организациям делать такие прогнозы.

У. ВИДЫ НАЗНАЧЕНИИ

54. В предыдущей главе Комиссия рассмотрела концепцию кадровой службы и определила некоторые широкие принципы для обеспечения организациям руководства при определении оптимальных соотношений постоянного и краткосрочного персонала в целях удовлетворения потребностей их программ. В этой главе более подробно рассматриваются различные типы назначений, которые могут быть получены в результате такого определения.

55. Любые решения в отношении концепции кадровой службы несомненно окажут влияние на различные типы назначений, которые существуют и должны существовать в общей системе. Как указывалось в предыдущих документах 35/, в общей системе существует более 14 типов назначений. Поскольку существует значительное дублирование типов назначений, используемых организациями, и поскольку "краткосрочные" и "долгосрочные" назначения определяются по меньшей мере пятью различными путями 36/, очевидно, что вполне возможно сократить число типов назначений.

56. Комиссия намерена в дальнейшем рассмотреть этот вопрос в соответствии со статьей 15 ее статута; это соответствует выводам, к которым Комиссия пришла на своей пятой сессии 37/. В то время отмечалось, что "разработка единой унифицированной международной гражданской службы посредством применения общих кадровых норм, методов и мер" (статья 9 ее статута) является одной из основных целей Комиссии. Совсем недавно организации вновь указали, что они "готовы предпринять попытки ликвидировать ненужные различия в назначении и условиях используемых видов назначения" 38/. Впоследствии Комиссия планирует в срочном порядке продолжить свою деятельность в области типов назначений в качестве части работы Комиссии по статье 15 ее статута.

Использование срочных контрактов

57. Интересно рассмотреть некоторые статистические данные о продолжительности службы сотрудников, работающих по срочным контрактам. Комиссия ранее отмечала, что по состоянию на 31 декабря 1978 года:

а) в Секретариате Организации Объединенных Наций 33 процента членов персонала, работающих по срочному контракту, проработали пять или более лет;

б) в МАГАТЭ, организации, в которой традиционно имеется наибольшее число сотрудников, работающих по срочному контракту, 40 процентов сотрудников, которым были сохранены срочные контракты, проработали более пяти лет;

с) в ВОЗ из числа специалистов, работающих по срочным контрактам, 56 процентов проработали пять или более лет;

д) в ЮНЕСКО из числа специалистов, работающих по срочным контрактам, 55 процентов работали пять или более лет 39/.

58. Значительные расхождения, существующие между организациями, в отношении доли сотрудников, получивших "кадровые" назначения, обуславливаются совокупностью ряда факторов. В правилах и положениях, имеющих у большинства организаций, предусмотрены условия, при которых сотрудник может получить "кадровое" назначение, касающееся личной пригодности сотрудника и общих процедур, регулирующих определение такой пригодности. Член персонала, как правило, должен отслужить первоначально испытательный срок в течение двух лет, прежде чем он или она получит "кадровое" назначение, и решение о таком назначении часто может пересматриваться объединенным консультативным органом. Многие сотрудники проходят свой первоначальный период службы не на испытательной основе, которая предполагает возможности получения "кадрового" назначения, а по срочному контракту. Таким образом, для этих сотрудников не существует общих правил, которыми они могли бы руководствоваться в отношении возможностей продолжения карьеры, хотя большое число таких сотрудников фактически продолжает работать до выхода на пенсию, что весьма приблизительно можно определить как получение "кадрового" назначения. Как правило, решение о переходе в постоянный статус в каждом конкретном случае принимается с учетом существующих на данный момент обстоятельств, и эта практика наносит ущерб самой концепции "кадровой службы" в международных секретариатах.

59. В то время как большинство сотрудников категории общего обслуживания в организациях имеют "кадровое" назначение, доля сотрудников категории специалистов и выше, получивших такое назначение, варьировалась в 1981 году с 8 процентов в МАГАТЭ до 91 процента во Всемирном почтовом союзе (ВПС). В настоящее время не существует четко прослеживаемой связи между видом функций, осуществляемых организациями, и долей "кадровых" сотрудников, выполняющих эти функции в организации. Например, ВОЗ и МСЭ, которые являются высокотехническими и специализированными учреждениями, имеют совершенно различное соотношение "кадровых" и "некадровых" сотрудников (ВОЗ: 19 процентов "кадровых" сотрудников и 81 процент "некадровых", и МСЭ: 70 процентов "кадровых" и 30 процентов "некадровых" сотрудников). С целью осуществления концепции карьеры потребуется устранить такое неопределенное положение в области предоставления "кадрового" назначения. Эта цель

будет в значительной степени достигнута, когда организация примет решение о том, какие должности открыты для набора персонала на "кадровой" основе.

60. В целом, за последние 10 лет доля сотрудников, работающих по срочным контрактам в 17 организациях, постепенно возросла, о чем свидетельствует приводимая ниже таблица:

Доля сотрудников категории специалистов, работающих по срочным контрактам (исключая проекты) а/

(Данные приводятся в соответствии с использованием таких контрактов в конце 1981 года)

Год (конец)	1975	1978	1981		1975	1978	1981
МАГАТЭ	82	87	92	ЮНИСЕФ	39	40	40
ЮНЕСКО	67	76	84	ООН	34	36	39
ВОЗ б/	71	75	81	ПРООН	54	37	35
ВНО	50	62	66	БАПОР	16	38	33
УВКБ	36	61	59	ФАО	31	27	30
ИМО	56	57	55	МСЭ	16	25	30
ИКАО	47	44	51	ГАТТ	33	36	18
ВОИС	11	33	49	ВПС	9	16	11
МОТ	36	37	49				

а/ Источник: данные составлены на основе статистики ИКАВ. Практически все сотрудники проектов работают по срочным контрактам, за исключением 6 процентов таких сотрудников, работающих в ФАО и ВОЗ/ПОЗ.

б/ Исключая ПОЗ, данные по которой в значительной степени совпадают с данными ВОЗ.

61. Комиссия и ОИГ считают, что организации должны вплотную заняться практикой последовательного предоставления срочных контрактов в течение продолжительного периода времени 40/. Хотя некоторым лицам удалось в таком положении добиться продуктивной и удовлетворительной карьеры, эту практику необходимо пересмотреть, в особенности в свете проблем, связанных с психологическими аспектами социальной стабильности и морального состояния сотрудников. Комиссия ранее отмечала "случаи неправильного употребления срочных контрактов, когда организация по каким-либо причинам или с какими-либо оправданиями удерживает

служащего на его должности в течение значительного ряда лет, возобновляя его срочный контракт каждые несколько лет: три, четыре раза или большее число раз подряд" 41/ и охарактеризовала это как "такую систему найма, для которой не найти параллелей на национальном уровне ни в государственном, ни в частном секторе" 42/. Организации общей системы Организации Объединенных Наций должны, как хорошие наниматели, устранить такие опасения и такое неопределенное положение, установив надежную, четко определенную политику в отношении найма. Следует установить четкую политику в отношении сроков назначения; если принято решение о том, что все контракты первоначально заключаются на срочной или испытательной основе, то решение о "кадровом" назначении должно приниматься на основе установленной и унифицированной политики. Поэтому рекомендуется, чтобы по завершении пяти лет службы дело каждого сотрудника внимательно рассматривалось организацией-нанимателем в целях назначения на кадровую службу. Поскольку в любом случае административный трибунал Организации Объединенных Наций постановил, что длительная служба на "некадровых назначениях" давала повод ожидать на законном основании продолжения срока службы 43/, то с финансовой точки зрения принятие такой политики не вызывает трудностей.

62. Такое решение организации предоставить "кадровое назначение" отнюдь не во всех случаях будет подразумевать безусловное обязательство обеспечивать найм этого сотрудника в течение всей его жизни. Это связано с тем, что организация также может в случае необходимости окончить "кадровое назначение" в связи с:

- а) ликвидацией должности или сокращением штатов;
- б) неудовлетворительной работой или неумелым выполнением своих обязанностей такого характера, которое не требует срочного увольнения;
- в) неспособностью продолжения службы в связи с ухудшением здоровья;
- г) надлежащим руководством или повышением эффективности службы, при условии, что окончание назначения не оспаривается данным сотрудником.

63. Величина компенсации, выплачиваемой в случаях окончания службы, колеблется в соответствии с типом закончившегося назначения, причиной окончания и продолжительностью службы на момент окончания назначения. Шкала содержится в приложении III Положений о персонале Организации Объединенных Наций; аналогичные положения существуют и в других организациях. Стандартная сумма для постоянных сотрудников колеблется от трехмесячного оклада после двух лет службы до максимум 12-месячного оклада после пятнадцати или более лет службы. Для сотрудников, работающих по срочным контрактам, сумма компенсации вначале связывается с неистекшей частью контракта, при ставке недельного оклада за каждый неистекший месяц контракта, однако после рекомендации, сделанной Комиссией в 1976 году, после шести лет службы

компенсация основывается на завершенных годах службы, а не истекшей части контракта; после девяти лет службы шкала соответствует шкале, предназначенной для сотрудников, работающих на постоянных назначениях.

64. Вследствие этого часто высказываемые опасения в отношении того, что кадровым сотрудникам будет труднее закончить свою службу даже в случае финансовых трудностей, компенсируются правами организации, указанными в пункте 9а выше.

65. Пять лет, по-видимому, являются достаточным сроком, на основании которого организации смогут принимать решения относительно необходимости продолжения сотрудником службы на постоянной основе как в плане постоянного или временного характера работы, которая должна будет выполняться, так и в плане оценки пригодности данного сотрудника. Ряд организаций использует приблизительно одинаковый период времени, необходимый для предоставления сотрудникам постоянного статуса; некоторые используют два срочных контракта продолжительностью по два года каждый и испытательное назначение на шесть месяцев или один год. Комиссия ранее определила срок службы до 5 или 6 лет, как нормальную продолжительность работы по срочному контракту 44/. В этом отношении рекомендация Комиссии, очевидно, соответствует рекомендации ОИГ 45/.

Вывод и рекомендация

66. Комиссия рекомендует, чтобы по истечении пяти лет службы в отношении каждого сотрудника организация-наниматель внимательно рассмотрела вопрос о кадровом назначении. Что касается командированных сотрудников, то большинство членов Комиссии подчеркивали необходимость того, чтобы каждая организация в ситуациях, когда она хочет оставить сотрудника на работе после периода первоначального соглашения, полностью учитывала мнения направляющего правительства. Другие члены, не возражая против этого, считали, что это никак не должно ущемлять личные права сотрудника.

67. Приняв такую политику, организации брали бы на себя ответственность за своих сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, а не переносили бы бремя постоянной неопределенности на сотрудников. Рекомендуемая политика никоим образом не ограничивает способности организаций гибко определять свое соотношение постоянных сотрудников и сотрудников, работающих по срочным контрактам, в соответствии с конкретными потребностями их программы: если это соотношение действительно отражает их оперативную реальность, то явление, когда персонал работает в течение длительного времени по краткосрочным контрактам, должно исчезнуть.

VI. РОЛЬ НАЙМА В ПРОДВИЖЕНИИ ПО СЛУЖБЕ

68. Взаимосвязь между наймом и продвижением по службе в общей системе является основополагающей: именно качество и характер процесса найма определяет качество и потенциальные возможности персонала, а следовательно и степень, в которой эти потенциальные возможности могут быть развиты в "кадровую службу". Качество персонала в свою очередь в значительной степени определяет качество организации: сотрудники преобразуют абстрактную концепцию организации в живой организм и несут значительную долю ответственности за качество конечного продукта этой организации. Нельзя переоценить значение процесса найма для благосостояния организаций, и Комиссия, Объединенная инспекционная группа и АКК единогласно и неоднократно подчеркивали его жизненно важную роль.

69. Каждое решение о найме подразумевает значительное ассигнование средств для организации. Общие расходы по персоналу для назначения сотрудника категории специалистов среднего уровня на двухгодичный срочный контракт колеблются в пределах 125 000 долл. США, и в отличие от закупки оборудования закупка услуг сотрудников не имеет гарантии, контракта об эксплуатации или положения о возврате. В конце периода действия контракта сделанное капиталовложение не имеет никакой остаточной стоимости, кроме реальных результатов работы сотрудника.

70. Такое большое значение процесса найма связано не только с его финансовыми последствиями; влияние недостаточного найма чувствуется вдвойне: в области потери средств на непроизводительные цели и в области ущерба, наносимого программе организации недостаточной компетентностью сотрудника. Все это требует тщательного и дальновидного планирования программы найма организации.

71. Каким же образом могут организации обеспечить, чтобы "высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности" действительно преобладал при отборе персонала? Исполнительные главы организаций в своем совместном заявлении Комиссии 46/ признали необходимость улучшенных методов найма персонала и подчеркнули настоятельную необходимость "улучшения планирования и руководства в области рабочей силы" (для того чтобы достаточно эффективно заранее предвидеть потребности в персонале), а также необходимость "большего объема ресурсов для найма" (для более тщательного отбора и проверки). В своем заявлении АКК пришел к выводу, что "выделение большего объема ресурсов для найма, несомненно, явится обоснованным вкладом в будущую эффективность персонала".

72. Объединенная инспекционная группа аналогичным образом в течение многих лет подчеркивала тот факт, что существующие методы найма персонала не соответствуют подлинной системе продвижения по службе 47/, и сделала ряд конкретных рекомендаций относительно того, каким образом могут быть разработаны объективные методы найма 48/.

73. Комиссия в предыдущих ежегодных докладах сделала 14 рекомендаций в целях улучшения процесса найма; они приводятся в добавлении I (раздел e). Однако эти рекомендации являются предварительными до полного рассмотрения всех основных аспектов найма, которые Комиссия согласно статье 14 своего статута намерена провести в качестве 13 этапа своей программы работы, запланированного на 1984 год.

74. При рассмотрении этих аспектов Комиссия будет стремиться провести обзор широких последствий для политики различных аспектов найма и намерена уделить особое внимание:

- a) развитию источников найма, включая национальные службы найма;
- b) созданию и ведению списков кандидатов и возможностям сотрудничества между организациями в области обмена информацией;
- c) распространению общих процедур поиска кандидатов;
- d) относительной роли механизмов отбора, таких как собеседования, тесты, оценки служебной деятельности, проверки по месту службы, рассмотрение данных об уровне образования (с уделением особого внимания действительности конкурсных экзаменов в качестве механизма проверки как совместно с другими методами отбора, так и отдельно);
- e) разработке методов проведения собеседований и тестов;
- f) надлежащим мерам в области найма для женщин, молодежи, граждан государств-членов, недостаточно представленных в организациях, и инвалидов;
- g) необходимости специальной политики в области найма для персонала проектов и для персонала категории общего обслуживания.

75. В настоящее время Комиссия считает, что она должна обратиться к организациям с просьбой представить свои мнения об утверждении ими использования конкурсных экзаменов в качестве единственного инструмента проверки кандидатов для найма на должности класса С-1 и С-2. Эта рекомендация ОИГ 49/, очевидно, является преждевременной без проведения оценки опыта, полученного в Организации Объединенных Наций, которая в настоящее время разработала и применяет модель для проведения таких экзаменов. В ходе проведения такой оценки не только должна быть проверена степень, в которой конкурсные экзамены могут определить навыки кандидата, но также и определено, в какой степени высокая квалификация, взятая отдельно, может служить в качестве показателя пригодности кандидата для работы в качестве международного гражданского служащего. По мнению Комиссии, уделение особого внимания в Уставе "работоспособности, компетентности и добросовестности" охватывает значительно более широкий диапазон качеств, что можно определить путем проведения письменного экзамена, предназначенного в основном для проверки профессиональных качеств. Процесс найма, в ходе которого отсеивается большинство кандидатов до того, как будут

приняты во внимание предыдущая служба и достигнутые успехи, способность работать в международной и межкультурной обстановке, а также мотивизация, навыки руководства, четкость и аналогичные качества, можно рассматривать лишь в качестве весьма ограниченного и отнюдь не обязательно лучшего метода определения подлинных качеств.

76. В процессе такой оценки также следует рассмотреть вопрос о том, каким образом конкурсные экзамены можно сделать доступными для тех государств-членов, которые, возможно, не располагают ресурсами и совершенными системами административного обеспечения, для того чтобы определить и собрать кандидатов для их прибытия в указанное время и в указанное место, зачастую находящихся за пределами границ этих государств. В ходе этой оценки также следует рассмотреть вопрос о том, в какой степени в ходе конкурсных экзаменов отдается предпочтение кандидатам, которые имели привилегию обширной учебной подготовки, и отсеиваются кандидаты, возможно, имеющие более значительные потенциальные возможности, однако меньшую учебную подготовку.

77. Комиссия разделяет мнение Объединенной инспекционной группы о том, что письменные экзамены или тесты могут явиться полезным инструментом найма, однако вновь необходимо сделать предостережение. В первую очередь тесты ни в коем случае не следует использовать изолированно, а всегда в качестве компонента более широкого диапазона методов отбора, включая проверки по месту службы, собеседования и обзор профессиональной подготовки и ученых степеней. Кроме того, разработка письменных тестов является весьма трудной и еще труднее оценивать их. Для каждого вида профессии или степени пригодности необходимо использовать различные тесты, а в целях обеспечения конфиденциальности необходимо постоянно подготавливать новые тесты. Хотя тесты могут быть весьма полезными для определения степени пригодности или профессиональной подготовки, однако они не выявляют отсутствия мотивизации, социальной приспособленности, профессиональной заинтересованности, личных трудностей и сдерживающих факторов или других элементов, которые могут воспрепятствовать найму. Проведение тестов является дорогостоящей процедурой, и до тех пор, пока не будет доказано, что включение тестов в процедуру отбора разительно улучшит этот процесс, их проведение, возможно, является бесцельной тратой средств. Концепции и методы проведения тестов следует изучить в отношении надежности, последовательности, стандартизации условий проведения тестов и действительности тестов.

Вывод

78. В своих предыдущих годовых докладах Комиссия выдвинула I4 рекомендации по совершенствованию процесса набора персонала, которые содержатся в добавлении I (раздел e). Однако эти рекомендации носят предварительный характер до проведения полного изучения всех основных аспектов набора персонала, которое запланировано на 1984 год и которое Комиссия намеревается предпринять в качестве ступени I3 своей программы работы в соответствии со статьей I4 своего статута.

79. В настоящий момент Комиссия считает необходимым просить организации подумать, прежде чем утвердить конкурсные экзамены в качестве единственного механизма отбора для найма сотрудников уровней C-1 и C-2, как рекомендовано ОИГ.

80. Хотя Комиссия не хотела бы на этом этапе предсказывать результаты ее исследования по вопросу найма, она уже придерживается позиции в отношении того, что отсутствие кадровых ресурсов и средств для профессиональных и тщательных, подробных поисков кандидатов может в такой же степени являться сдерживающим фактором для организаций, что и отсутствие новых методов. Хорошо оснащенной программы найма с надлежащей и своевременной информацией о будущих вакансиях, широкими контактами с источниками найма, дополняемыми и обновляемыми списками кандидатов, квалифицированными специалистами для проведения собеседований, путевыми средствами, обширной поддержкой и помощью со стороны линейных руководителей и другого персонала и надлежащей канцелярской помощью уже было бы достаточно для подготовки достаточного числа кандидатов, отвечающих самым высоким стандартам, из всех государств-членов. Поэтому Комиссия рекомендует, чтобы организации выделяли достаточный объем ресурсов для своих программ по найму персонала.

VII. ОЦЕНКА СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

81. В рамках комплексного управления кадрами крайне необходима хорошо функционирующая система оценки служебной деятельности, поскольку организации нуждаются в информации о качестве и характере работы сотрудников для облегчения разработки заданий сотрудникам и определения того, каким образом способности сотрудников могут быть наилучшим образом развиты и использованы для взаимного блага нанимателей и сотрудников.

82. Комиссия ранее выявила основные цели системы оценки служебной деятельности 50/. В кратком изложении они состоят в том, чтобы:

- a) обеспечить руководству средство обеспечения того, чтобы порученная работа выполнялась надлежащим образом (повышение производительности и эффективности, помощь при распределении работы и планирование рабочих заданий);
- b) обеспечить средство содействия продвижению сотрудников по службе и его или ее карьеры и, следовательно, продвижения по службе работающих в организации путем:
 - i) определения потребностей в профессиональной подготовке;
 - ii) предоставления возможностей для определения целей в отношении продвижения по службе;
 - iii) определения возможностей продвижения по службе (например, обмен);
 - iv) определения сильных и слабых сторон (тем самым содействия планированию в области людских ресурсов);
 - v) определения потенциальных возможностей (продвижения по службе);
- c) обеспечить связь между начальником и подчиненным путем:
 - i) расширения диалога и обеспечения взаимности;
 - ii) определения ожиданий (с обеих сторон);
 - iii) обеспечения мотивации;
- d) обеспечить данные, на которых будут основываться будущие административные решения, затрагивающие работающих в организации, путем:
 - i) обновления описания служебных обязанностей (классификация должностей);

- ii) обеспечения основы для распределения премий и надбавок (аспекты, связанные с окладом);
- iii) определения возможных кандидатов для перевода по службе (мобильность);
- iv) содействия определению завершения испытательного срока и возможного прекращения или продления действия контракта в случае удовлетворительного или неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей (карьера, типы назначений);
- v) обеспечения основы для продвижения или понижения по службе;
- vi) создания основы для сокращения штатов (планирование людских ресурсов);
- vii) предоставления информации для будущих работодателей (наем, мобильность и продвижения по службе).

83. В целях содействия организациям в достижении этих целей при создании систем оценки служебной деятельности Комиссия также перечислила ряд принципов, которые следует учитывать при разработке политики оценки служебных обязанностей:

a) оценки должны быть объективными, т.е. должны проводиться на основе выполненной данным сотрудником работы, а не на основе его личных качеств;

b) не следует поощрять проведение оценок служебной деятельности члена персонала сотрудниками того же уровня или подчиненными. Вместе с тем необходимо, чтобы руководители второго уровня участвовали в процессе оценки как для обеспечения большей объективности, так и последовательности;

c) важным является создание апелляционного механизма;

d) сотруднику должна быть предоставлена полная копия оценки; отчет должен предоставляться будущим работодателям только с согласия сотрудника 51/;

e) проведение оценок должно являться постоянным процессом и ежегодные отчеты о служебной деятельности должны кратко излагать сведения оценок, проведенных в течение года;

f) отчеты о служебной деятельности должны быть основаны на позитивном подходе;

g) процесс проведения оценок не должен занимать такое большое количество времени, чтобы их либо вообще избегали, либо проводили поверхностно из-за отсутствия времени. Необходимо соблюдать надлежащую сбалансированность при разработке методов оценки, с тем чтобы они были относительно простыми в применении, однако требовали выделения оценке необходимого времени, с тем чтобы достичь ее цели 52/.

Вывод

84. После трехлетнего периода проведения исследований и консультаций Комиссия в апреле 1981 года рекомендовала организациям общей системы ввести в действие с 1 января 1982 года новую систему оценки, что соответствует вышеизложенным соображениям 53/. В этой связи Комиссия рекомендовала также организациям изучить средства предоставления соответствующих поощрений в рамках имеющихся ступеней и шкалы окладов 54/.

85. Как было отмечено в последнем годовом докладе 55/, Комиссия просила организации сообщить на девятнадцатой сессии об опыте, накопленном ими за два года. Комиссия впоследствии сообщит об информации, касающейся оценки производственной деятельности, в своем десятом годовом докладе (на тридцать девятой сессии Генеральной Ассамблеи в 1984 году).

86. В заключение необходимо помнить о том, каким образом, как это уже было подробно рассмотрено выше, процесс оценки производственной деятельности может способствовать усилению процесса управления кадрами. Основные цели оценки производственной деятельности связаны с улучшением работы, определением потребностей в продвижении по службе и профессиональной подготовке, установлением связи между сотрудниками и администрацией и определением исходных элементов для административных решений, касающихся, например, продвижения по службе, ежегодных надбавок к зарплате, продления контракта и поощрений. Значение продвижения по службе и планирования людских ресурсов, как таковые 56/, нельзя недооценивать.

VIII. ПОЛИТИКА ПОВЫШЕНИЯ В ДОЛЖНОСТИ: КРАЕУГОЛЬНЫЙ КАМЕНЬ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ

87. Для введения процесса продвижения по службе в организациях необходимо определить, на основе каких правил можно повышать в должности сотрудников, каким образом повышение в должности связано с классификацией должностей и на какой основе сотрудники отбираются для продвижения на более ответственные должности.

88. Исполнительные главы в своем заявлении шестнадцатой сессии Комиссии определили вопросы, связанные с политикой повышения в должности, описав возможную структуру процесса планирования карьеры:

"Положения о персонале в целом предоставляют членам персонала преимущество для рассмотрения их кандидатур для заполнения вакансий, для которых они подготовлены, хотя форма осуществления этого положения различна в различных организациях; существующая политика и практика во многих организациях не позволяет им идти дальше в целях резервирования конкретных должностей в контексте планирования карьеры, например, путем исключения их из числа набираемых со стороны или путем введения ограничений при наборе со стороны на уровне, превышающем обычный класс при найме. Однако ясно, что планирование карьеры будет облегчаться, пока можно будет поощрять наем со стороны на уровне обычного класса вместо непосредственного принятия на более высокий класс, когда это уместно" 57/.

89. Комиссия планирует рассмотреть политику повышения в должности в качестве пункта 11 своей программы работы в соответствии со статьей 14 статута, и в настоящее время она собирается уделить особое внимание следующим элементам:

а) концепции "ранг-личность", согласно которой продвижение по службе осуществляется в зависимости от заслуг и трудового стажа, и концепции "ранг-должность", согласно которой назначение на должность на более высоком уровне автоматически предполагает продвижение по службе;

б) взаимосвязи между уровнями должностей, определенными в соответствии с классификацией должностей, и классами, определенными в процессе продвижения по службе;

с) концепциями "высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности" (статья 101 Устава Организации Объединенных Наций), а также "трудоустройства" и "заслуг" в качестве основы политики продвижения по службе;

д) возможному использованию "личного продвижения" для признания заслуг сотрудников перед организациями по соображениям, выходящим за рамки чисто должностных обязанностей;

e) выбору механизма продвижения с учетом необходимости надле- жащего представительства персонала и таких предложений, как концеп- ция ОИГ "одинакового рассмотрения в рамках профессиональных групп";

f) применению требований "минимальных сроков пребывания в должности";

g) обоснованности установления различных темпов продвижения для различных профессиональных групп, как это было предложено ОИГ, или целесообразности разработки общих руководящих принципов в качестве показателей, которые призваны уравнивать темпы продвижения в различных профессиональных группах;

h) определению "оптимальных темпов продвижения" либо для организаций в целом, либо для отдельных профессиональных групп на основе планирования людских ресурсов;

i) продвижению из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

90. Комиссия считает, что продвижения в основном определяются про- цессом отбора организациями кандидатур для заполнения внутренних вакансий и что вследствие этого соблюдение справедливости в про- цессе продвижения подразумевает справедливость при назначении персонала на должности более высоких уровней. Поэтому Комиссия настоятельно предлагает организациям обеспечить, чтобы процесс повышения сотрудников в должности соответствовал политике продви- жения по службе, и призывает организации стремиться к достижению этой цели в тесном сотрудничестве с Комиссией, поскольку послед- няя продолжает проводить исследования в этой области кадровой по- литики.

91. В этой связи Комиссия желала бы знать, следует ли средние темпы продвижения по службе определять отдельно для каждой профессиональ- ной группы, как это рекомендовала ОИГ 58/. Хотя ОИГ отметила, что по крайней мере в Секретариате Организации Объединенных Наций между различными профессиональными группами существуют значительные разли- чия в плане возможностей продвижения по службе, организации, вероят- но, захотят в рамках своей политики продвижения по службе скорее принять меры с целью сбалансирования таких факторов, чем узаконить их.

92. По всей вероятности, существуют также и элементы бюджетного характера, которые определяют возможности продвижения в организа- циях; и такие факторы, как расширение и быстрый рост программы или чередующиеся сокращения персонала могут оказывать большое влияние. Поэтому планирование людских ресурсов следует использовать для опре- деления параметров средних темпов продвижения по службе с целью сгладить кратковременное воздействие подобных переменных величин.

93. Комиссия считает, что предоставление возможности "личного продвижения" может отвечать интересам организаций для выявления исключительных случаев, когда деловые качества сотрудников организаций значительно превосходят "ценность" их работы, определенную в рамках классификации должностей. Это может произойти в тех случаях, когда организации пожелают оставить сотрудников на некоторых должностях или местах на более длительный период; когда организации желают признать заслуги сотрудника, ускорив запланированное назначение на более высокую должность; или когда организации желают решить конкретные проблемы, которые могут возникнуть при профессиях с низким "потолком кадрового роста".

IX. МОБИЛЬНОСТЬ

94. Все сотрудники согласны с Правилами и Положениями организаций общей системы, что является необходимым условием для поступления на работу. Положение 1.2 Секретариата Организации Объединенных Наций (подобные ему положения есть и у других организаций) гласит, что сотрудники назначаются Генеральным секретарем "на любую работу или должность в Организации Объединенных Наций".

95. Комиссия, давая определение продвижению по службе, ясно отметила, что оно предусматривает мобильность и горизонтальное перемещение 59/. Генеральная Ассамблея аналогичным образом ясно изложила свои намерения и свою точку зрения: недавно она вновь просила "Генерального секретаря поощрять сотрудников категории специалистов Организации Объединенных Наций работать более чем в одном месте службы и рассматривать их удовлетворительную работу в этих местах службы в качестве дополнительного позитивного фактора при изучении вопроса об их повышении в должности" 60/. Некоторые организации, в частности ПРООН, УВКБ, МОТ и ВОЗ, считают целесообразным и необходимым поощрять географическую мобильность, и, таким образом, они в этой области следуют вполне четко определенной политике.

96. Комиссия считает, что концепцию горизонтального перемещения и мобильности следует применять ко всем сотрудникам как категории общего обслуживания, так и категории специалистов, в соответствии с характером их функций. Это можно осуществить на основе ротации сотрудников, набираемых на местах, и, кроме того, путем перевода сотрудников, набираемых на международной основе, с одного места службы на другое как в рамках организации, так и между организациями.

97. Именно исходя из этого, Комиссия, в частности, пришла к выводу о том, что перемещение персонала имеет очень большое значение, и поэтому она приступила к тщательному рассмотрению вопроса о переводе, командировании, временной передаче и обмене 61/. Ее работа в этой области еще не завершена 62/. Однако она уже приняла ряд сопутствующих решений, которые будут содействовать усилению мобильности — например, создание информационного бюллетеня о сообщениях о вакансиях 63/.

98. Объединенная инспекционная группа также, очевидно, рассматривает мобильность как важный элемент продвижения по службе. В рекомендации Зе ясно говорится о необходимости "возможно быстрого введения систем консультации сотрудников по вопросам продвижения по службе и планирования их карьеры", в рекомендации I A (i) — "типовом продвижении по службе" и в рекомендации I A (v) — "механизмах, позволяющих сотрудникам принимать участие в определении их перспектив продвижения по службе", которые должны применяться ко всем категориям сотрудников 64/.

99. Комиссия считает, что рекомендации ОИГ не требуют принятия в настоящее время каких-либо специальных мер, поскольку они могут быть использованы по мере необходимости (как это, фактически, уже делается в настоящее время во многих организациях) в существующих административных рамках организаций 65/. Однако рекомендация о "поочередном командировании сотрудников", предложенная ОИГ в рекомендации 4(ii), может потребовать проведения анализа в более широком контексте дальнейшего изучения Комиссией видов назначений в соответствии со статьей I5 ее статута.

100. Комиссия в настоящее время желает напомнить о перспективных мерах, которые недавно были рекомендованы организациям и были утверждены Генеральной Ассамблеей, а именно: о классификации мест службы в соответствии с условиями жизни и работы. Такие административные меры, по своему характеру аналогичные системе корректировок по месту службы, направлены на сглаживание последствий перевода сотрудников с одного места службы на другое и создание общих справедливых условий найма, что тем самым повышает мобильность персонала. Кроме того, Комиссия продолжает рассматривать финансовые и нефинансовые стимулы, направленные на поощрение ротации персонала, в частности перевод из штаб-квартир, а также на устранение препятствий на пути к обеспечению мобильности - все эти цели были одобрены АКК.

101. В заключение, что касается мобильности, то Комиссия в соответствии с резолюциями 35/210 и 36/233 намерена продолжать свою работу и исследования в этой области, в частности, в соответствии с пунктами 8 (программы межорганизационного обмена) и I4 (программы обмена между национальными и международными службами) своей программы работы.

Х. ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ПРОДВИЖЕНИЕ

Ю2. Общая функция профессиональной подготовки определяется как "процесс оказания сотрудникам помощи в обеспечении высокого уровня работоспособности в их настоящей и будущей деятельности" 66/. В сущности подготовка является составной частью продвижения по службе. Специалист по вопросам подготовки персонала от имени организации должен изучить план развития общих людских ресурсов и определять несоответствия, нужды и потребности, которые могут быть устранены путем подготовки персонала.

Ю3. Поэтому Комиссия относительно давно включила в свою программу работы вопрос "о взаимосвязи между подготовкой персонала и продвижением по службе". В результате на своей тринадцатой сессии Комиссия рассмотрела два документа, представленные ККАВ в соответствии с решением Комиссии о том, что ККАВ должен разработать предложения, касающиеся политики в области подготовки кадров. Оба доклада касались политики в области подготовки кадров и ее взаимосвязи с продвижением по службе и элементами типовой программы подготовки руководящих кадров. В первом документе были подчеркнуты цели, форма, содержание и планы подготовки, изучена взаимосвязь между подготовкой кадров и продвижением по службе и рассмотрены потребности в необходимых ресурсах. Подробное рассмотрение Комиссией этих аспектов изложено в последнем годовом докладе Комиссии 67/.

Ю4. Во втором документе представлено конкретное предложение, касающееся типовой программы подготовки руководящих кадров 68/. Это является конкретным примером того вида подготовки, который необходим для всех организаций, поскольку он оказывает большое воздействие на продвижение всех сотрудников: как руководителей, так и подчиненных. Работа, отношение, надежность, стабильность и служебный рост подчиненных являются прямым отражением качества деятельности руководящего состава. Доля капиталовложений и отдача от них возрастают пропорционально с повышением уровня управления. Непосредственный руководитель каждого сотрудника является руководством для этого сотрудника. Руководитель оказывает значительно большее воздействие на работу и жизнь подчиненного, чем все другие факторы, вместе взятые. Как было отмечено психологами, руководитель является ключевым звеном при введении новых форм стимулирования: благодарность за хорошую работу, деловые взаимоотношения, способность к действию, более полное использование потенциальных возможностей и удовлетворение личных потребностей отдельных служащих. Когда традиционные руководители, даже если они трудолюбивы и целеустремленны, обладают лишь поверхностной подготовкой в этой сложной области руководства людьми, это приводит к серьезным недостаткам. Поэтому Комиссия рекомендовала уделить этому виду подготовки значительно больше внимания 69/.

105. В контексте этого исследования Комиссия хотела бы обратить внимание, по крайней мере, на шесть рекомендаций, которые ранее были выдвинуты Комиссией, в частности в отношении профессиональной подготовки. Эти рекомендации изложены в разделе i добавления I, и поэтому они не приведены в настоящем разделе.

106. Однако Комиссия хотела бы особо обратить внимание на одну из рекомендованных ею мер, которые могла бы быть весьма полезной для будущего анализа потребностей в области подготовки кадров и, соответственно, для продвижения по службе, а именно, часть III рекомендованной ею формы оценки деятельности 70/. Причина включения Комиссией этой части рекомендованной ею формы оценки деятельности заключается, в частности, в оказании помощи организациям и сотрудникам в удовлетворении потребностей продвижения сотрудников и организации. В соответствии с выбранным Комиссией подходом сотрудники могут приступить к осуществлению этого процесса путем определения своих планов продвижения по службе (которые должны оставаться постоянными на протяжении многих лет). Затем эти долгосрочные планы продвижения по службе можно представить в виде краткосрочных целей, и в ходе процесса продвижения по службе руководитель и сотрудник могут совместно определить реальные цели подготовки, что содействовало бы администрации в проведении ею анализа потребностей в области подготовки кадров.

107. На основе последнего годового доклада Комиссии в плане подготовки кадров Генеральная Ассамблея одобрила пункты 2с и d части III резолюции 36/233, в которых Ассамблея просила Комиссию продолжать свои исследования по вопросам "межучрежденческого сотрудничества в области подготовки кадров" и предпринять "всестороннюю оценку" мероприятий в области подготовки кадров "с уделением особого внимания управлению и связанной с ним подготовке". В этой области уже начата работа и обсуждения. Предполагается, что ФАМГС представит подробные мнения, полученные в ответ на недавно разосланный организациям вопросник, касающийся подготовки кадров. Комиссия рассчитывает рассмотреть эти вопросы в 1983 году, с тем чтобы сообщить о результатах организациям и Генеральной Ассамблее на ее тридцать восьмой сессии.

Сноски к добавлению II

- 1/ ICSC/R.178, пункт 17*.
- 2/ ICSC/R.112*.
- 3/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (A/33/30), пункты 309-313.
- 4/ Там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30 и Corr. 1 и 2).
- 5/ A/36/432, пункт 5.
- 6/ ICSC/16/R.17/Add.1, пункты 30-34*.
- 7/ A/36/168, пункт 1 (цифры 1980 года).
- 8/ JIU/REP/82/3, пункт 36.
- 9/ ICSC/16/R.17/Add.1, пункт 26*.
- 10/ Там же, пункт 30*.
- 11/ Там же, пункт 32*.
- 12/ Там же, пункт 33*.
- 13/ ICSC/16/R.18*.
- 14/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцатая сессия, Дополнение № 8 (A/10008), глава I, пункт 61.
- 15/ A/35/7/Add.8, пункты 30-34.
- 16/ Там же, пункт 42.
- 17/ JIU/REP/82/3, пункты 52-53.
- 18/ A/36/432, приложение VI.
- 19/ A/35/7/Add.8, пункт 38.
- 20/ A/31/137, приложение, пункт 64.
- 21/ A/35/7/Add.8, пункт 37.
- 22/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30 и Corr.1), пункты 212-213; и там же, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30), пункт 288.
- 23/ Там же, пункт 288.
- 24/ Там же, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30), пункт 212.
- 25/ Доклад Подготовительной комиссии Организации Объединенных Наций (His Majesty's Stationery Office, London, PC/20, 23 December 1945), p.92, para.60).

* С документами серии ICSC/R. можно ознакомиться через секретариат КМГС.

26/ Доклад Комитета по пересмотру окладов, "Система окладов, надбавок и пособий в Организации Объединенных Наций", Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, одиннадцатая сессия, приложения, пункт 51 повестки дня (1956 A/3209); и доклад Шестой ежегодной конференции фонда Стэнли по процедурам Организации Объединенных Наций (1975 год).

27/ Доклад Специального комитета по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций (Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать седьмая сессия, Дополнение № 28, (A/8728), том 2, стр. 35-36; ICSC/R.164 и ICSC/R.178, пункт 15*.

28/ A/8728, цит. раздел.

29/ ICSC/16/R.17/Add.1, пункт 4*.

30/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30), пункты 206-207.

31/ ICSC/15/R.17/Add.1*.

32/ LIU/REP/81/11, пункт 26.

33/ Там же, пункт 44.

34/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать четвертая сессия, Дополнение № 30 (A/34/30), пункт 207.

35/ ICSC/R.288, пункт 42*.

36/ ICSC/R.71, приложение, стр. 3, пункт 4.2*.

37/ ICSC/R.77, пункты 133-137*.

38/ ICSC/16/R.17/Add.1, пункт 12*.

39/ ICSC/R.288, пункт 46 содержит более подробную разбивку данных*.

40/ A/36/432, пункты 26-27.

41/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (A/33/30), пункт 168.

42/ Там же, пункт 167.

43/ Например, см. решения в Lawrence - United Nations Administrative Tribunal Judgement No. 185 (1974); и Bhattacharyya - Judgement No. 142 (1971).

44/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (A/33/30), пункт 168.

45/ A/36/432, пункты 52-55, и LIU/82/3, пункт 64.

46/ ICSC/16/R.17/Add.1, пункт 8*.

47/ LIU/REP/82/3, пункт 38.

48/ Там же, пункт 48.

49/ LIU/REP/82/3, пункт 46.

* С документами серии ICSC/R. можно ознакомиться через секретариат КМГС.

50/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30), пункты 275-276.

51/ Там же, пункт 269.

52/ Там же, пункты 271-273.

53/ Там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30), пункт 226 и приложение X.

54/ Там же, пункт 221.

55/ Там же, пункт 226.

56/ См. ICSC/16/R.18*.

57/ ICSC/16/R.17/Add.1, пункт 31*.

58/ JIU/REP/82/3, пункт 37.

59/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30), пункт 288.

60/ Резолюция 35/210 Генеральной Ассамблеи, раздел VI, пункт 3.

61/ См. ICSC/R.217*; Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30), пункты 297-298; ICSC/R.256; Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30), пункты 227-231; и ICSC/15/R.18.

62/ См. ICSC/15/R.26, пункты 188-192*.

63/ Содержащиеся в шестом годовом докладе 13 мер, рекомендованных Комиссией, считать мерами по расширению (возможностей) мобильности. См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30), пункт 292. Для легкости справки в добавлении I дается их резюме.

64/ JIU/REP/82/3, стр. 24, 22 и 13 (англ.), соответственно.

65/ Как отмечено выше, последние две рекомендации ОИГ уже рассматривались и обсуждались в течение трехлетнего периода (1979-1981 годы). Подробное изложение см. в предыдущей главе.

66/ Ray A. Killian, Managing Human Resources (NEW York, American Management Association, 1976), p.90.

67/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (A/36/30), пункты 200-206.

68/ Там же, пункты 207-209, и приложение IX.

69/ Там же, пункт 206.

70/ Там же, стр. 155-158.

* С документами серии ICSC/R. можно ознакомиться через секретариат КМГС.

ДОБАВЛЕНИЕ III

Программа работы в области продвижения по службе/ набора кадров

<u>Ступени</u>	<u>Вопросы</u>	<u>Деятельность</u>
1	Кадровая и некадровая служба	Завершено, девятая сессия
2	Меры в области продвижения по службе	Завершено, девятая сессия
	А. Для кадровых сотрудников	
	В. Для некадровых сотрудников	
3	Цели в области продвижения по службе	Завершено, десятая сессия
	А. Потребности и выгоды для организации	
	В. Потребности и выгоды для сотрудников	
4	Взаимосвязь между продвижением по службе и классификацией должностей	Завершено, десятая сессия
	А. Различия между критериями, применяемыми при классификации должностей и классификации сотрудников	
	В. Влияние на мобильность и карьеру	
	С. Определение путей продвижения по службе	
	Д. Специальные изменения классификации в целях улучшения возможностей для продвижения по службе	
	(Доклад КМГС тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи о всестороннем подходе, содержащий рекомендации по конкретным мерам)	Направлен тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи

Добавление III (продолжение)

<u>Ступени</u>	<u>Вопросы</u>	<u>Деятельность</u>
5	Разные классификационные структуры	
	А. Класс С-6	Завершено, одиннадцатая сессия
	В. Национальные сотрудники категории специалистов	Завершено, двенадцатая сессия
	С. Дополнительные классы категории общего обслуживания	Завершено, двенадцатая сессия
	(Доклад КМГС тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи, содержащий рекомендации по конкретным мерам о последующей деятельности)	Направлен тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи
6	Оценка служебной деятельности)	
	А. Критерии оценки служебной деятельности)	
	В. Роль руководителя, сотрудника, коллег, подчиненных и отдела кадров)	Завершено, тринадцатая сессия; предстоит рассмотреть на девятнадцатой сессии
	С. Поощрение за хорошую работу)	
	Д. Наказание за плохую работу)	
	Е. Влияние служебной деятельности на продвижение по службе с учетом выслуги лет и т.д.)	
	(Доклад КМГС тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи о последующей деятельности, содержащий рекомендации по конкретным мерам)	
7	Специальные программы повышения квалификации	
	А. Женщины, молодежь, граждане стран особых категорий)	Завершено, двенадцатая сессия
	В. Программы подготовки руководящих кадров)	

Добавление III (продолжение)

<u>Ступени</u>	<u>Вопросы</u>	<u>Деятельность</u>
8	Программы межорганизационного обмена) А. Методы сотрудничества) В. Гарантии против чрезмерной конкуренции)	Обсуждался на тринадцатой сессии; обсуждение будет продолжено
9	Взаимосвязь между профессиональной подготовкой и продвижением по службе	
ПЛАНИРОВАНИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ		
10	Планирование людских ресурсов А. Эффективность таких программ В. Компоненты таких программ	Обсуждался на шестнадцатой сессии на основе документа Секретариата; обсуждение будет продолжено
11	Политика в области служебного роста А. Профессиональные качества, необходимые для служебного роста В. "Персональные продвижения" С. Перевод сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов	Обсуждался на шестнадцатой сессии на основе документа Секретариата; обсуждение будет продолжено
12	Правила, регулирующие внутреннее оповещение о наличии вакансий (Доклад КМГС Генеральной Ассамблее о последующей деятельности, содержащий рекомендации по конкретным мерам)	(Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата)

Добавление III (продолжение)

Ступени

Вопросы

Деятельность

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ НАБОРА КАДРОВ

- | | | |
|----|---|---|
| 13 | Общая политика в области набора кадров | Обсуждался на шестнадцатой сессии на основе документа Секретариата; обсуждение будет продолжено |
| | A. Необходимое географическое распределение | |
| | B. Необходимое число женщин | |
| | C. Необходимое число лиц молодого возраста | |
| | D. Политика в отношении лиц с физическими недостатками | |
| 14 | Подбор кадров | (Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата) |
| | A. Надлежащее использование рекламных объявлений | |
| | B. Методы межорганизационного сотрудничества | |
| | i) единые процедуры набора кадров | |
| | ii) централизованные списки кандидатов | |
| | C. Гарантии против чрезмерной межорганизационной конкуренции | |
| | D. Программы обмена между национальными и международными службами | |

Добавление III (продолжение)

<u>Ступени</u>	<u>Вопросы</u>	<u>Деятельность</u>
15	Оценка и отбор	(Подлежит обсуждению на основе документа ККАВ)
	A. Процедуры оценки, включая использование конкурсных экзаменов	
	B. Роль руководства среднего звена, сотрудников и отдела кадров	
	C. Роль правительств	
	D. Набор кандидатов с более высокой квалификацией	
16	Назначение на должность и расстановка кадров	(Подлежит обсуждению на основе документа ККАВ)
	A. Категория, присваиваемая при первоначальном назначении	
	B. Продолжительность первоначального назначения	
	C. Процедуры испытаний	(Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата)
	i) Длительность испытательных сроков	
	ii) Требования к испытуемым	
	iii) Методы оценки успешного или неудачного прохождения испытательного срока	
	iv) Процедуры прекращения контрактов	
	D. Продолжительность последующей работы	(Подлежит обсуждению на основе документа ККАВ)
	i) Продление срока службы по срочным контрактам	

Добавление III (продолжение)

Ступени

Вопросы

Деятельность

ii) Предоставление права на заключение постоянного контракта

iii) Изменение срочного контракта на постоянный

(КМГС представит Генеральной Ассамблее доклад по всеобщей политике в области продвижения по службе/набора кадров)

17

Политика в отношении выхода на пенсию

(Подлежит обсуждению на основе документа Секретариата)

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Общая методология проведения обследований наилучших преобладающих условий службы персонала категории общего обслуживания и набираемого на местах персонала других категорий: места расположения штаб-квартир

Введение

1. Излагаемая ниже методология представляет собой результат анализа накопленного опыта и решений, принятых Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) в процессе ее участия в первоначальной серии обследований окладов персонала категории общего обслуживания и набираемого на местах персонала других категорий в местах расположения штаб-квартир. Комиссия решила взять на себя ответственность за проведение таких обследований окладов в конце своей четвертой сессии и соответствующим образом уведомила организации-участники об этом решении.

2. Обязанности КМГС в этой области предусматриваются в следующих положениях:

а) в соответствии со статьей IOa ее статута - выносить рекомендации Генеральной Ассамблее по вопросу о "широких принципах определения условий службы персонала";

б) в соответствии со статьей IIIa - устанавливать "методы, по которым следует применять принципы определения условий службы";

с) в соответствии со статьей I2 - "в штаб-квартирах и таких других местах службы, которые время от времени могут добавляться по просьбе Административного комитета по координации," устанавливать "соответствующие факторы и представлять рекомендации по вопросам определения шкалы окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе".

3. Принцип установления окладов для персонала, набираемого на местной основе, был первоначально разработан Комитетом экспертов по окладам, надбавкам и системе отпусков, известным как Комитет Флемминга, в 1949 году, что привело к разработке документа, представленного ККАВ в 1952 году под названием "Руководящие принципы для определения условий службы персонала категории общего обслуживания", в соответствии с которым осуществлялся процесс определения размера окладов для персонала категории общего обслуживания с 1952 года до первого обследования окладов, осуществленного Комиссией в 1977 году. Комиссия в основном придерживалась этих руководящих принципов при проведении обследований в местах расположения штаб-квартир с этого момента до своей пятнадцатой сессии. Комиссия утвердила обновленный вариант принципа, который гласит: "Как указано в статье IOI Устава Организации Объединенных Наций, при приеме на службу и определении условий

службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. В целях соблюдения изложенных в Уставе норм, касающихся найма набираемого на местной основе персонала, организации системы Организации Объединенных Наций должны конкурировать на одном и том же рынке рабочей силы с теми нанимателями, которые набирают персонал такого же высокого уровня и квалификации для работы, являющейся аналогичной по своему характеру и значению работе этих организаций. Для обеспечения конкурентоспособности в целях привлечения и закрепления персонала, отвечающего высоким требованиям, необходимо, чтобы условия службы персонала, набираемого на местной основе определялись на основе наилучших преобладающих условий службы у других нанимателей в этой местности. Условия службы, включая выплачиваемое вознаграждение и другие основные элементы компенсации, должны быть в числе наилучших в данной местности, при этом необязательно, чтобы они были абсолютно лучшими".

4. Участие Комиссии в обследованиях окладов сотрудников категории общего обслуживания позволило накопить опыт, который лег в основу следующей методологии. Описанная в данной работе методология была всеобъемлющим образом рассмотрена на пятнадцатой сессии Комиссии при активном участии как ККАВ, так и ФАМГС. Комиссия предварительно одобрила эту методологию на своей пятнадцатой сессии и окончательно одобрила ее на своей шестнадцатой сессии.

5. Следует отметить, что определение условий службы персонала категории общего обслуживания и персонала других категорий, набираемого на местной основе, как это устанавливается в следующей методологии, является сложным и длительным процессом, требующим сотрудничества всех участвующих сторон. Соответственно, в методологии отмечается значение участия представителей персонала в процессе обследований совместно с организациями и секретариатом КМГС. Только на основе учета мнений сторон, участвующих в процессе обследования окладов, сотрудники персонала категории общего обслуживания будут получать вознаграждение, которое является как справедливым для персонала, так и отвечающим требованиям директивных органов.

6. При разработке настоящей методологии КМГС стремилась обеспечить равновесие между последовательным подходом в применении общей методологии ко всем местам расположения штаб-квартир и гибкостью, необходимой для учета местных условий в каждом месте расположения штаб-квартир. Ожидается, что в течение определенного периода времени не будет необходимости вносить изменения в настоящую методологию, хотя и признается, что со временем изменение условий в конечном итоге сделает внесение изменений необходимым. Следует отметить, что в настоящей методологии анализ некоторых элементов вознаграждения в процессе обследований учитывается неполностью, а именно: ежегодные отпуска, нерабочие дни, сверхурочные и дифференцированные коэффициенты оплаты сменной работы. Предполагается, что подробная методология для рассмотрения этих элементов в процессе обследований явится одним из изменений, которые будут внесены в общую методологию в ближайшем будущем.

7. Общую методологию процесса обследования, которая излагается в настоящем документе, можно рассматривать как состоящую из четырех этапов:

а) Подготовительного этапа, в ходе которого проводятся консультации с представителями персонала и администрации относительно выбора должностей, отбора нанимателей, подготовки описаний должностных обязанностей и вопросника и обзора методологии обследования в отношении конкретных мест службы. Также осуществляется формирование групп обследования и подготовка материалов и писем нанимателям.

б) Этапа сбора данных, общая ответственность за который лежит на секретариате и который должен осуществляться группами, в состав которых входят представители секретариата КМГС, администрации и персонала. Этап сбора данных заканчивается составлением докладов групп о результатах обследования, содержащих заполненные типовые вопросники по каждому нанимателю, подписанные всеми членами группы, что означает единодушное согласие с их содержанием (с любыми замечаниями, которые может пожелать сделать любой член группы).

с) Этапа анализа данных, который осуществляется секретариатом. Желательно также передавать в неофициальном порядке данные обследования окладов представителям администрации и персонала, с тем чтобы они могли провести параллельный и независимый анализ. Единственным исключением должен быть типовый вопросник, экземпляры которого ни при каких условиях не могут распространяться за пределами секретариата, потому что они являются документами внутреннего пользования, которые секретариат не может распространять в соответствии с заверениями, данными Комиссией нанимателям о конфиденциальности этого вопросника. Завершением этого анализа является подготовка доклада о результатах обследования для представления Комиссии. До этого желательно провести неофициальные консультации с представителями персонала и администрации либо по основным положениям доклада, либо по проекту доклада. Мнения персонала и администрации могут позволить внести исправления в доклад и в анализ или могут быть отражены в докладе как особые точки зрения по соответствующим вопросам.

д) Этапа построения шкалы окладов, который заключается в рассмотрении результатов обследования и осуществляется Комиссией. При построении шкалы окладов Комиссия подчеркивает необходимость согласования внешних сопоставимых условий с внутренними коллективными соображениями. При этом необходимо заслушать и принять во внимание, когда это оправдано, мнения представителей администраций и персонала, представленные как в устной, так и в письменной форме. Решения, принятые в отношении шкалы окладов, представляются в качестве рекомендаций заинтересованным исполнительным главам заинтересованных организаций в виде доклада.

Излагаемые ниже разделы методологии следуют в том же порядке, что и четыре этапа, описанные выше.

1. КРИТЕРИЙ ОТБОРА НАНИМАТЕЛЕЙ, ПОДЛЕЖАЩИХ ОБСЛЕДОВАНИЮ

8. Отбор нанимателей играет решающую роль в определении уровней вознаграждения. Не имеется никакого легко определяемого руководящего принципа, который бы гарантировал, что отобранные наниматели действительно характерны для данного рынка труда и относятся к числу наилучших нанимателей. Вместе с тем существенно необходимо обеспечивать по возможности наилучший отбор нанимателей, с тем чтобы шкалы окладов, составляемые на основе обследования, соответствовали принципу наилучших преобладающих ставок. Хотя какой-либо наниматель может не соответствовать требованиям обследования в силу того, что его ставки окладов являются слишком низкими по сравнению со ставками у других нанимателей, ни один наниматель не может быть исключен из обследования по той причине, что его ставки окладов являются слишком высокими, если он отвечает другим критериям.

9. При отборе нанимателей, для того чтобы заблаговременно определить тех из них, которые предоставляют наилучшие общие условия службы, должны осуществляться исследования, контакты и консультации. Другие недавние обследования окладов, проведенные в этой области по аналогичным категориям персонала, также будут являться ценными источниками. Кроме того, особое значение имеют списки нанимателей, использовавшиеся в предыдущих обследованиях, проводившихся Комиссией и до этих обследований организациями. В рамках обследований необходимо соблюдать преемственность в отношении обследуемых нанимателей, но при этом необходимо принимать меры для того, чтобы заменять нанимателей более низкого уровня нанимателями более высокого уровня. Предложения о включении нанимателей, которые считаются относящимися к числу наилучших нанимателей, должны приниматься априори при условии лишь соблюдения упомянутых выше критериев и ограничения численности общей выборочной совокупности в пределах, в которых возможен контроль над нею. Не следует исключать определенную форму проведения предварительной анкеты, однако, если такая анкета проводится официально или неофициально, это необходимо делать с предварительного согласия Комиссии или ее представителя/представителей, и ее форма должна согласовываться заранее.

10. Используемые при отборе нанимателей конкретные критерии должны применяться с разумной степенью гибкости для учета отдельных обстоятельств в рамках каждого обследования. Репутация отбираемых нанимателей должна свидетельствовать о том, что они относятся к числу нанимателей, обеспечивающих наилучшие общие условия найма в данном месте, и что должности, на которых работает персонал у данных нанимателей, сопоставимы с должностями в организациях.

11. Наниматели должны представлять разумное сочетание экономических секторов, включая государственную службу или полугосударственные учреждения, и при этом ни один сектор не должен иметь преобладающего значения. Наниматели должны проводить четко установленную политику в области выплат и осуществлять свою деятельность в данном месте по крайней мере уже в течение нескольких лет до начала обследования для обеспечения того, чтобы их оклады не были искусственно и временно завышены до оправданного уровня в целях

переманивания персонала у других лучших нанимателей. Желательно также, чтобы у нанимателей имелась система оценки должностей. Минимальное число конторских служащих у каждого выбранного нанимателя должно обычно составлять 50. Более мелкие наниматели, как правило, имеют незначительное число сопоставимых должностей и эквивалентных должностей, а ставки окладов зачастую определяются у них скорее на основе учета индивидуальных качеств каждого отдельного сотрудника, а не на основе должностных обязанностей.

12. Число нанимателей, данные в отношении окладов у которых используются при анализе результатов обследования, должно быть приблизительно постоянным во всех обследованиях, с тем чтобы не наносить ущерба достоверности результатов и не вносить значительных колебаний в шкалах окладов в результате использования имеющихся данных. Необходимо использовать основной и резервный списки нанимателей, с тем чтобы определить необходимое число нанимателей в целях анализа данных.

II. КРИТЕРИИ ОТБОРА ДОЛЖНОСТЕЙ, ПОДЛЕЖАЩИХ ОБСЛЕДОВАНИЮ

13. Эффективность и достоверность результатов любого обследования окладов в значительной степени определяется тем, каким образом производится отбор, описание и затем увязывание должностей. Сбор данных об окладах и льготах и их последующий анализ, решение о том, какие оклады и льготы следует учитывать, а также метод исчисления размеров внешнего оклада по эквивалентной должности определяют уровень разрабатываемых на этой основе шкал, в то время как отбор, описание должностей и определение эквивалентных должностей определяют, оправданы ли данные уровни окладов для всего персонала на всех должностях в организациях и правильно ли они отражают внешние условия.

14. В идеальном плане обследование должно охватить все классы и большое число должностей в каждом классе, с тем чтобы оно обеспечивало весьма полное представление о должностях в организациях. На практике не является ни возможным, ни желательным охватывать слишком много должностей. Необходимо соблюдать равновесие, с тем чтобы включать в обследование достаточное число соответствующих должностей, которые были бы типичными и которых бы не было слишком много, чтобы это не усложняло процесс сбора данных. Для того, чтобы должность была типичной для данного класса, она должна отражать средний уровень работы, осуществляемой на должностях этого класса. С точки зрения целей обследования должность является нехарактерной, если на ней выполняется исключительно большой или исключительно малый объем работы по сравнению с нормальным уровнем работы, осуществляемой на данном уровне класса. Отбор должностей из каждого класса будет более надежной основой для обследования, если соответствующие организации будут систематически производить классификацию должностей. Поэтому внедрение системы классификации должностей персонала категории общего обслуживания непосредственно связано с успешным проведением обследования окладов. Концепция наилучших преобладающих ставок лишится смысла, если на внутреннем уровне не применяется принцип равной оплаты за труд

равной ценности. Равноправие может быть обеспечено наилучшим образом, если применяются общие стандарты классификации и общие шкалы окладов. В рамках одного места службы в отношении персонала всех различных организаций, оплачиваемого в соответствии с общей шкалой, должны применяться одни и те же стандарты. В тех местах, где еще не существуют общие стандарты, организации обычно должны принимать меры по созданию таких стандартов до проведения будущих обследований.

15. При наличии стандартов классификации должностей выбор характерных должностей становится более плодотворным процессом. На первом этапе необходимо производить сбор статистических данных по всем должностям, а этот процесс может эффективно осуществляться при скрупулезном и единообразном использовании названий должностей всеми организациями. В этой связи серьезную помощь может оказать общая классификация профессиональных групп (ОКПГ).

16. После составления надежных статистических данных относительно типов и числа должностей, имеющих в каждом классе в данном месте службы, появится возможность определить основные профессиональные группы (группы с наибольшим числом сотрудников) и должности в рамках каждого класса с наибольшим числом сотрудников. Основные профессиональные группы должны быть представлены в обследовании должностями на различных уровнях классов (от самого низкого до самого высокого уровня), поскольку именно эти должности составляют существенную часть всей категории общего обслуживания и поскольку процесс определения эквивалентных должностей является более точным, когда с внешними должностями сопоставляется ряд должностей. Характерные должности по различным классам могут включать должности из основных профессиональных групп и другие должности, которые с точки зрения числа работающих на них сотрудников являются достаточно представительными. Вместе с тем должности, которые являются частью целой серии должностей, лучше не обследовать отдельно от других должностей в других классах, в рамках той же серии. Обследованием необходимо охватывать все или большую часть классов. Как правило, следует исключать классы, в которых имеется мало должностей. Использование низших классов дает особенно ценные результаты, поскольку они обычно включают должности сотрудников, только что поступивших на службу, которые легко сопоставить с внешними должностями и ставки окладов на которых являются хорошим показателем конкурентоспособности окладов организации в плане найма.

17. Высшие классы включают должности, которые зачастую обследовать более сложно. Работа, осуществляемая на должностях высших категорий общего обслуживания, зачастую носит такой характер, который приближает ее к работе на низших уровнях категории специалистов. До проведения обследования или же в сочетании с проведением общей классификации или отдельно от этого процесса следует проводить тщательное разграничение между должностями, относящимися к высшим уровням категории общего обслуживания, и должностями, относящимися к низшим уровням категории специалистов. Особо полезно проводить обследование должностей на высших уровнях категории общего обслуживания, когда они представляют высший класс в серии профессий, с тем чтобы позволить более точно определить и увязать должности, непосредственно предшествующие им в соответствующей серии.

18. Хотя следует охватывать все или большую часть классов и хотя необходимо обследовать по крайней мере две должности в рамках каждого класса, невозможно установить строгое требование относительно числа должностей, которые должны быть обследованы. В этом отношении необходимо проявлять гибкость для учета особых обстоятельств каждого места службы и необходимо установить равновесие между числом охватываемых должностей, а также продолжительностью и сферой охвата обследования. В любом случае тенденция к использованию сокращенного числа должностей является нежелательной. Хотя это может упростить сбор данных, это также вызывает опасность снижения степени точности сравнения и сокращения возможностей сопоставления между внутренними и внешними ставками, что поставит под угрозу сам принцип, установленный для определения окладов категории общего обслуживания. Конечный выбор должностей должен обеспечивать надлежащий общий охват всего числа сотрудников на должностях категории общего обслуживания и числа сотрудников в каждом классе. Хотя процентная доля охваченных сотрудников неизбежно будет различной в каждом месте службы, обычно учитывается по крайней мере половина сотрудников, работающих на обследуемых должностях, и по крайней мере 40-50 процентов сотрудников в рамках обследуемого класса.

19. Выбранные должности должны быть характерными для своих классов во всех организациях в данном месте службы. Если они отбираются на основе общей классификационной системы и представляют свои классы в одной организации, то по своему существу они будут также характерными для всех организаций. Спорные должности или должности, классификация которых оспаривается, использовать не следует.

20. Каждая отобранная должность должна относиться только к одному классу, и это должно отражаться в соответствующем описании должности. Предпочтительно, чтобы должности, отбираемые для обследования, не являлись составными должностями. Если использования составных должностей избежать невозможно, они должны включать должности в рамках одной и той же профессиональной серии на одинаковом уровне класса и при их описании следует проявлять осторожность, с тем чтобы они не подразумевали такого уровня ответственности или типа и вида работы, которые были бы характерны для более высокого или более низкого уровня класса.

21. При отборе должностей особое внимание следует уделять вероятности отыскания сопоставимых должностей у внешних нанимателей. Из отбора следует исключать должности, которые являются характерными только для организаций системы Организации Объединенных Наций и которые относительно редко встречаются у внешних нанимателей. В этой связи полезными являются опыт, накопленный в ходе предыдущих обследований в данном месте службы, а также сведения, собранные за счет постоянных контактов и обмена информацией с внешними нанимателями. В целом должности, включаемые в очередные обследования в одном и том же месте службы, должны быть в значительной мере одинаковыми.

22. И наконец, необходимо выбрать подход в отношении тех профессий, которые могут выходить за рамки основных профессий категории общего обслуживания, таких, как разнорабочие, сотрудники охраны и сотрудники лабораторий. Они могут быть различными в местах службы в зависимости от того, насколько эти профессии аналогичны или отличаются от профессий, которые, как правило, входят в категорию общего обслуживания. Если предположить, что стандарты классификации должностей в конкретном месте службы учитывают наблюдающееся сходство между должностями, внутреннее сходство и оперативные потребности организаций, и, если такие стандарты охватывают должности по другим упомянутым профессиональным группам, не будет никаких оснований для того, чтобы подходить к должностям этих групп иным образом, чем к другим должностям категории общего обслуживания. Обычные критерии представительности будут применяться ко всем должностям (следовательно, в таких обстоятельствах для всех профессиональных групп в данном месте службы будет применимой одна шкала окладов). С другой стороны, если обстоятельства носят исключительный характер и стандарты классификации должностей не охватывают одну или более групп из упомянутых основных профессиональных групп, то для этих основных профессиональных групп следует разработать отдельные стандарты. Вероятно, будут применяться отдельные шкалы окладов, а отбор должностей будет производиться в отношении каждой категории независимо. Необходимость в таком подходе может возникать, например, когда по отдельной группе должностей политика и практика внешних нанимателей в области окладов значительно отличается от политики и практики в отношении категории конторских служащих.

III. ДАННЫЕ ОБ ОКЛАДАХ И ДРУГИЕ ДАННЫЕ, ПОДЛЕЖАЩИЕ СБОРУ

23. Сопоставление описаний должностей и определение эквивалентов сопоставимых должностей является первым и основным аспектом сбора данных. После выяснения вопроса о сопоставимости должностей необходимо получить другие данные, которые послужат основой для анализа обследования. Необходимо собирать данные по следующим вопросам: оклады на сопоставимых должностях, число сотрудников, работающих на каждой сопоставимой должности, другие элементы вознаграждения, политика нанимателей в области оплаты, рабочее время и продолжительность отпусков, дополнительные выплаты и положения о социальном обеспечении.

24. Характер подлежащих сбору данных в отношении окладов может ограничиваться данными в отношении средних или индивидуальных окладов, а также минимальных и максимальных ставок. Использование данных относительно средних фактически выплачиваемых окладов обычно относится к тем местам службы и рынкам труда, где, как правило, не принято использовать шкалы окладов с систематическим и фиксированным повышением ступеней. Информация об индивидуальных ставках окладов может быть не менее полезной и не следует исключать возможность ее использования, если ее можно легко получить и ее сбор не создает ненужных трудностей для нанимателей.

25. Данные о минимальных и максимальных ставках, если их можно получить, являются полезной информацией. Она служит для проверки достоверности данных о фактических окладах; она также может служить в качестве основы для анализа данных, когда среди внешних нанимателей является нормальной практикой использование шкалы с систематическим и фиксированным повышением ставок.

26. В случае необходимости в целях проверки необычных данных об окладах группы по обследованию могут собирать данные о возрастной и половой структуре и стаже сотрудников. Прочие данные могут потребоваться для обследования какого-либо конкретного места службы, и в связи с этим необходимо разработать вопросник для обследования.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ СБОРА ДАННЫХ

27. Важно подчеркнуть необходимость особой тщательности подготовки к проведению подобного обследования. Необходимо иметь достаточное количество времени для обеспечения полного и активного участия представителей администрации и персонала и заранее провести длительный процесс выбора нанимателя, отбора должностей и подготовки приемлемых описаний. Необходимо выделить достаточное время для напечатания материала обследования и установления контактов и назначения встреч с нанимателями. Эффективным подходом служит создание в определенной форме совместной рабочей группы, включающей представителей администрации и персонала, для решения вопросов, связанных с подготовкой обзоров, и для переговоров с секретариатом Комиссии; при этом не ограничивается право как администрации, так и персонала иметь свое собственное мнение, которое Комиссия рассматривает в соответствующее время.

28. Необходимо самым тщательным образом подготавливать должностные инструкции, и они должны точно отражать рассматриваемые должности, которые в свою очередь представляют все остальные должности в каждом соответствующем классе. Должностные инструкции должны быть ясными и точными, отражать характер должности и указывать фактически выполняемые обязанности. Они должны содержать описание обычных или характерных функций для данной специальности и класса должности. Они не должны быть настолько детальными, чтобы с ними невозможно было сопоставить большинство должностей вне системы, но и не настолько общими, чтобы широкое разнообразие должностей вне системы полностью соответствовало описанию. Используемая терминология должна быть понятна нанимателям на местном рынке. Названия должностей должны соответствовать выполняемой работе, а не означать положение или присваиваемый в индивидуальном порядке класс, при этом следует использовать составленный Комиссией перечень профессиональных групп, избегая употребления внутренней терминологии организаций. Как правило, следует придерживаться стандартной формы, которая включает название, краткое описание организационной структуры, профессиональные качества, обязанности и ответственность и контроль со стороны руководства. Должностные инструкции должны прежде всего соответствовать стандартам классификации должностей по месту службы.

29. Еще одним элементом подготовки к проведению обследования является вопросник. Вопросник должен быть подготовлен в соответствии с рассмотренными выше руководящими принципами относительно данных, подлежащих сбору, на основе стандартного основного вопросника, который может незначительно изменяться для каждого обследования, с тем чтобы отвечать конкретным потребностям данного места службы и рынка труда. Следует стремиться к упрощению данного вопросника, однако не за счет уменьшения точности обследования.

30. Ответственность за проведение обследований в местах службы, где расположены штаб-квартиры, должна лежать на секретариате КМГС. Обычно создаются состоящие из представителей администрации, персонала и секретариата КМГС группы обследования под руководством секретариата, и все их члены должны быть полностью освобождены от своих обычных обязанностей на весь период проведения обследования и временно переданы в распоряжение секретариата на период сбора данных, в течение которого они не представляют более свои обычные профессиональные категории (т.е. администрацию и персонал). Необходимо обеспечить конфиденциальность данных. Члены группы обследования должны владеть языком нанимателей вне системы.

31. Определение эквивалентных должностей является основным элементом процесса сбора данных. Необходимо заранее разработать принципы определения эквивалентных должностей и соблюдать их при проведении собеседований и выявлении эквивалентных должностей. Необходимо также, чтобы различные группы обследования придерживались аналогичных подходов.

32. Члены групп обследования должны обладать практическим опытом проведения обследований окладов и по крайней мере иметь представление о принципах классификации должностей. В случае необходимости до начала сбора данных следует провести подготовку в области определения эквивалентности должностей и обучения методам собеседования в связи с обычным предварительным инструктажем и ревизией должностей.

33. Процесс сбора данных, прежде всего в связи с проведением собеседований в рамках обследований, должен быть рационализирован и интенсифицирован, в результате чего объем вопросника должен быть ограничен необходимой информацией, причем большее внимание следует уделять обсуждению должностей и определению эквивалентности должностей. Процесс сбора информации и принятия решений в отношении эквивалентности должностей должен быть хорошо документирован и основан на конкретных руководящих принципах и практических методах, используемых с этой целью.

У. КРИТЕРИИ СОХРАНЕНИЯ И ИСКЛЮЧЕНИЯ НАНИМАТЕЛЕМ, ДОЛЖНОСТЕЙ И ВЗАИМОСОПОСТАВИМЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

34. Необходимо проводить различие между качеством и количеством информации. Качество информации должно быть обеспечено работой группы обследования путем тщательного выявления сопоставления должностей. Исходя из того, что собираемые данные будут касаться лишь сопоставимых должностей, целесообразно сохранять для анализа как можно больше данных при условии известных ограничений. Данные об окладах, которые для данного нанIMATEЛЯ характеризуют лишь единичные сопоставимые должности (т.е. один служащий на должности), следует исключить, поскольку данная должность не может рассматриваться в качестве типичной для нанIMATEЛЯ. По-видимому, нанIMATEЛИ, как правило, будут выделять по крайней мере несколько сопоставимых должностей из числа подлежащих обследованию. Однако в целях сохранения информации для анализа нанIMATEЛЬ должен представлять данные по крайней мере в отношении двух сопоставимых должностей. Результаты обследования конкретной должности в большей сте-

пени зависят от количества нанIMATEЛЕЙ, представляющих данные относительно этой должности, независимо от того, основывается ли анализ на данных о фактическом окладе или минимальных и максимальных размерах окладов. В обследовании, охватывающем 25 или 30 нанIMATEЛЕЙ, предполагается, что, как правило, большая часть нанIMATEЛЕЙ сможет представить полезную информацию относительно каждой должности. В обследовании, охватывающем достаточное число заранее выбранных лучших нанIMATEЛЕЙ (в общей сложности не менее 20), по крайней мере одна четверть обследуемых нанIMATEЛЕЙ должна представить данные об окладах для данной должности в целях сохранения ее для анализа.

35. Помимо руководящих положений, определяющих достаточность информации для сохранения должности или нанIMATEЛЯ для анализа, необходимо, видимо, предусмотреть и исключение данных по другим причинам. Информацию можно исключить, если нанIMATEЛЬ представляет недостоверные данные или если оклады нанIMATEЛЯ постоянно и значительно ниже окладов других нанIMATEЛЕЙ. Недостоверная информация может поступать в том случае, если нанIMATEЛЬ не изъявляет желания сотрудничать, не знает о должностях в своей организации или подход которого к установлению окладов и классификации носит совершенно особый или несистематический характер. Случаи, когда уровень окладов нанIMATEЛЯ постоянно и значительно ниже окладов других нанIMATEЛЕЙ, должны рассматриваться Комиссией в каждом конкретном случае во время проведения анализа данных. НанIMATEЛЬ может быть исключен из анализа, если он, учитывая основную заработную плату плюс другие элементы вознаграждения и поддающиеся определению дополнительные выплаты, добавляемые к заработной плате, занимает самый низкий уровень почти по каждой должности, по которой он представил информацию. Уже на этапе сбора информации необходимо исключить данные об окладах внештатных сотрудников.

VI. ДАННЫЕ ОБ ОКЛАДАХ - ДАННЫЕ, КОТОРЫЕ
СЛЕДУЕТ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПРИ АНАЛИЗЕ ОЦЕНКИ,
ЕДИНООБРАЗИЕ, ДАТА ПОЛУЧЕНИЯ ДАННЫХ

36. Соответствующие данные об окладах, подлежащие использованию, зависят от обычно применяемого подхода к определению окладов на рынке труда. Минимальные и максимальные показатели следует использовать в том случае, когда в каком-либо месте службы распространенной практикой среди почти всех нанимателей является автоматическое и периодическое повышение окладов в соответствии с установленными размерами повышения. Данные, полученные от нанимателей, которые используют вилки с минимальными и максимальными окладами и в то же время осуществляют повышение в зависимости от личных заслуг, как правило, неприемлемы для анализа, основанного на минимальных и максимальных показателях. В том случае, когда минимальные и максимальные показатели считаются приемлемыми для анализа данных, следует принимать во внимание количество лет, необходимых для получения максимального оклада в рамках организаций и у нанимателей вне их. В тех случаях, когда данные, основанные на фактически выплачиваемых окладах, более подходят для анализа, в равной мере приемлемы и индивидуальные оклады и средние уровни выплачиваемых окладов.

37. Иногда данные об окладе могут быть оценены лишь нанимателем. Нет никаких оснований заранее исключать оценочные данные, однако группа обследования должна с особой тщательностью проверять достоверность оценок. Средние размеры окладов могут представлять приемлемую оценку для некоторых должностей, однако, видимо, не для должностей, которые предлагаются при найме. Средние уровни классов могут использоваться в том случае, когда обследуемая должность типична для класса нанимателя. Данные об окладах типичного отдела могут использоваться при условии, что данный отдел является типичным в плане смены кадров и повышения сотрудников в должности, а оклады не являются ни слишком высокими, ни слишком низкими для нанимателя в целом в отношении рассматриваемых должностей.

38. Данные об окладах в отношении какой-либо должности, которые являются единообразными и не имеют широких различий, как правило, более достоверны и, безусловно, вполне приемлемы для анализа в отличие от значительно различающихся данных. Значительные различия могут свидетельствовать как о неточности описания должности, так и просто о том, что ставки окладов в меньшей мере зависят от рыночных факторов. Важно, чтобы группа обследования с большей степенью точности устанавливала сопоставимость должностей и упрощала процесс сбора данных об окладах в целях обеспечения их сопоставимости и достоверности. Высокий или низкий уровень окладов сам по себе не является причиной для их исключения.

39. Что касается вопроса о дате получения данных обследования, то метод использования стандартного базового месяца, который удобен для нанимателей и к тому же является новым методом, представляется приемлемым при определении наилучших преобладающих ставок в определенный период времени. Если полученные данные об окладах не устарели на время проведения исследования, то нет никаких оснований для их дальнейшей корректировки. Информация может быть определена как неустаревшая в том смысле, что ставки или шкалы,

применяемые нанимателем, действуют в рамках их обычного периода или цикла и не подлежат корректировке. Однако в том случае, если применяемая нанимателем шкала устарела и ведутся переговоры о повышении окладов, результаты которых будут иметь обратную силу в отношении времени, предшествующего проведению обследования, то представляется целесообразным провести соответствующую корректировку данных нанимателя об окладах. Кроме того, в тех случаях, когда наниматель имеет шкалы окладов и корректирует их через определенные промежутки времени на основе определенного индекса, то можно было бы учесть цикл выплат нанимателя по отношению к дате обследования. В начале проведения анализа данные об окладах должны быть представлены в виде общих годовых окладов.

VII. ДРУГИЕ ЭЛЕМЕНТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

40. Элементы вознаграждения, выплачиваемые наличными деньгами, помимо дополнительных льгот, выплачиваемых натурой, которые рассматриваются в следующем разделе, относительно легко сопоставить с данными о вознаграждении в других органах Организации Объединенных Наций, которые, за небольшим исключением, не выплачивают дополнительных сумм к основному окладу.

41. Критерии для включения других элементов вознаграждения в оклад не могут сводиться лишь к возможности их определения в количественном выражении или к облагаемости налогами. Они должны учитывать то, как часто и когда в течение своей карьеры тот или иной конкретный служащий получает другие элементы выплат: как много служащих и какие служащие получают их; является ли такая сумма постоянной или же она изменяется от года к году. Хотя нет ни возможности, ни необходимости учитывать каждую ситуацию, признавая при этом, что различия между местами службы обуславливают необходимость гибкого подхода, общие принципы, которыми можно было бы руководствоваться во многих обычных случаях выплаты других элементов денежного вознаграждения, изложены ниже в соответствии с различными критериями.

а) Выплаты всем служащим на регулярной периодической основе и в постоянных суммах. Выплата таких надбавок может производиться раз в месяц, как, например, надбавки на транспорт или питание, или же раз в год, как, например, выплаты по окончании календарного года, в связи с рождеством, пасхой или отпуском. Они могут составлять постоянный процент от месячного оклада или же представлять собой фиксированную сумму в местной валюте. К этой же категории следует отнести и дополнительные месяцы, за которые выплачивается оклад. Они должны добавляться к окладу.

б) Выплаты всем служащим, выполняющим определенную функцию или относящимся к определенному классу или категории, или выплаты, размер которых меняется в зависимости от выполняемой работы или класса. Учитывая, что такие выплаты в остальном аналогичны перечисленным в пункте а) выше, их надлежит добавлять к окладу всех служащих по признаку выполняемой функции или присвоенного класса.

с) Выплаты, сумма которых меняется из года в год в зависимости от доходов нанимателя. Выплаты, сумма которых меняется из года в год в зависимости от доходов, прибыли или производительности нанимателя, следует, как правило, относить к окладу в течение всего времени, пока их выплата является для нанимателя устоявшейся практикой и распространяется на всех служащих. (Такие выплаты не следует путать с выплатами, зависящими от производительности или эффективности работы служащего). Следует использовать сумму предшествующего года, если она соответствует обычному размеру выплат, или же необходимо определить средний показатель за три предшествующих года.

а) Выплаты, получаемые лишь отдельными лицами или устанавливаемые индивидуально. Эти выплаты обычно определяются качеством работы, заслугами или производительностью отдельных лиц. Когда такие выплаты носят исключительный характер, как, например, вознаграждение в рамках программы премирования, премии за обеспечение экономии для нанимателя или премии, выплачиваемые лишь самому ограниченному числу служащих за незаурядные показатели в работе, их не следует принимать в расчет. С другой стороны, когда премия является периодической и выплачивается значительному числу служащих на основе показателей их деятельности, такая выплата может рассматриваться по аналогии с системами премирования за заслуги и в качестве части такой системы и должна быть отнесена к окладу. Общей формой таких выплат является увязывание участия в прибылях с производственными показателями или производительностью отдельных служащих. Учитывая, что выплаты распространяются на значительное число служащих (по крайней мере, на половину всех служащих), суммы могут быть учтены путем учета либо фактических сумм, выплачиваемых отдельным лицам, либо общей средней выплаченной суммы. Поскольку она может оказаться в отдельные годы различной, следует применить критерий, упомянутый в пункте с выше.

- i) Другим видом выплат для некоторых отдельных лиц является единовременная выплата сумм в виде компенсации за сверхурочную работу. Такие выплаты не следует относить к окладу, поскольку сверхурочная работа компенсируется на основании отдельного условия службы внутри организации. Отнести их к окладу следует лишь в том исключительном случае, когда такие выплаты стали общим явлением и сверхурочная работа более не является условием их получения.
- ii) Также не следует учитывать и другие исключительные выплаты, получаемые ограниченным числом лиц на особых основаниях. Примерами этого могут служить возмещение путевых расходов при поездках из удаленных мест жительства в городские районы; пособие на жилищное устройство для лиц, которым приходится менять местожительство по причинам, связанным с работой; и поощрительные выплаты в связи со вступлением в брак, рождением ребенка или получением диплома об окончании учебного заведения.

е) Выплаты за трудовой стаж и выслугу лет. Типичным примером платежа за выслугу лет будет являться единовременная премия, выплачиваемая в наличных деньгах после 20, 25 и/или 30 лет службы. Поскольку вознаграждение за выслугу лет выплачивается нанимателем в знак признательности за длительную службу и преданность делу, было бы неправильным относить ее к окладу и таким образом компенсировать персонал с коротким сроком службы за этот вид доплаты, даже если наниматели могут назвать тех служащих, которые фактически получают доплату в определенный год, и могут отнести соответствующие суммы к индивидуальному или среднему окладу. Премии за выслугу лет обычно не следует учитывать в целях проведения анализа данных об окладе. Эта практика должна учитываться в обследовании лишь в том случае,

когда выплаты за выслугу лет или доплаты на основании стажа работы являются общей практикой в данном конкретном месте службы, например, в силу закона или коллективных соглашений, и в этом случае было бы более целесообразно вынести организациям системы Организации Объединенных Наций рекомендацию о предоставлении аналогичных льгот, а не об отражении их в окладах.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

42. "Дополнительные выплаты" определяются в ограниченном смысле как материальные товары и услуги, представленные не в форме наличных денег, обычно носящие несоциальный характер и предоставляемые нанимателями. "Социальные выплаты" будут означать выплаты "в наличных деньгах и натурой" и услуги, а также гарантии, предоставляемые нанимателем в целях обеспечения благополучия и благосостояния служащего и членов его/ее семьи. "Другие условия службы" будут, если пользоваться методом исключения, означать то, что не входит ни в оклад, ни в другие элементы вознаграждения (например, те, которые упоминаются в предшествующем разделе), ни дополнительные выплаты, ни социальные выплаты, и не будут относиться к числу таких абстрактных, но связанных с работой аспектов, как гарантия работы, перспективы повышения в должности и продвижения по службе, удовлетворение от выполняемой работы и стимулы к ее выполнению, признание и оценка работы, а также получение квалификации.

43. К "другим условиям службы" будут относиться рабочее время, нерабочее время (включая ежегодный отпуск, нерабочие дни и специальный отпуск) и выплата надбавок (в том числе за сверхурочную и сменную работу). Вопрос о ежегодном отпуске, нерабочих днях, сверхурочной и сменной работе, в отношении которых следует собирать данные, если они касаются персонала Организации Объединенных Наций, можно рассматривать лишь на основе сопоставимых положений до проведения следующего обследования.

44. Предполагается, что "социальные выплаты" включают в себя вопросы медицинского страхования и другие вопросы, связанные с медико-санитарным обслуживанием; выплаты в связи с болезнью, нетрудоспособностью, несчастными случаями и смертью; ассигнования на охрану труда и здоровья; выплаты в связи с беременностью и родами, а также в связи с выполнением отцовских обязанностей; выплаты в связи с выходом на пенсию и в отставку; пособия по безработице; все надбавки, полагающиеся на членов семьи; и выплаты на образование. Эти вопросы в настоящем документе не рассматриваются.

45. В основном будет достаточно осуществить сопоставление в каждой из категорий, определенных выше, т.е. дополнительные выплаты, социальные выплаты и другие условия службы, но не между категориями. Исключение будут составлять оклад, другие элементы вознаграждения и дополнительные выплаты, которые позволяют осуществить сопоставление в комплексе, поскольку все они имеют осязаемый и несоциальный характер.

46. С учетом ограничений для сопоставлений между различными категориями условий службы дополнительные выплаты либо получают количественное выражение и будут отнесены к окладу, либо будут оставлены для полного сопоставления общего характера с учетом дополнительных выплат, предоставляемых организациями системы Организации Объединенных Наций.

47. Для того чтобы установить, могут ли дополнительные выплаты быть включенными в ту часть анализа, которая касается вознаграждения, можно было бы распространить на дополнительные выплаты, хотя и не предоставляемые в наличных деньгах, приблизительно те же критерии, которые установлены в предыдущем разделе. Следует понимать, что выплата должна оцениваться по общепризнанной или исчисленной стоимости, а не как издержки нанимателя.

48. Для того чтобы определить, какие дополнительные выплаты (определенные в пункте 42 как выплаты, не производящиеся в наличных деньгах, а не выплаты в наличных деньгах, которые рассматривались в предыдущем разделе, и не социальные выплаты, другие условия службы или упоминавшиеся выше абстрактные аспекты) должны быть представлены в количественном выражении и отнесены в целях анализа к вознаграждению, а какие должны рассматриваться в рамках общего сопоставления, следует в первую очередь применять те пять руководящих принципов, которые были изложены в пунктах 41-43. Таким образом, ценный подарок, которым ежегодно премируют всех служащих или всех секретарей, может быть отнесен к окладу; если такой же ценный подарок дается лишь после 25 лет службы или же им награждается самый дисциплинированный работник, то он определяется как эквивалент надбавки или денежного пособия, выплачиваемый натурой. Типичным примером такой выплаты, которую следует отнести к окладу, является бесплатное или субсидированное питание. В этом случае следует определять разницу - в сторону повышения или понижения - между стоимостью сопоставимых выплат вне и внутри Организации Объединенных Наций. Если Организация Объединенных Наций предоставляет субсидируемый кафетерий ("субсидируемый" в этом случае означает "предоставляющий возможность устанавливать цены, которые были бы ниже, чем обычные рыночные цены"), а наниматель его не предоставляет, то стоимость такой выплаты следует вычитать из оклада, выплачиваемого нанимателем.

49. О других субсидиях или выплатах можно судить на основе того, предоставляются ли они всем или почти всем служащим. В отношении субсидируемого транспорта, предоставляемого натурой, бесплатное (или со скидкой) пользование городскими автобусами и метро обычно можно рассматривать как выплату, которую следует относить к окладу; автобусное обслуживание незначительной группы персонала, добирающегося до работы из удаленных от города населенных пунктов, обычно не будет рассматриваться в качестве такой выплаты.

50. Сложным классом дополнительных выплат являются выплаты, которые предоставляются всему контингенту служащих, но которыми не пользуются все или почти все служащие - обычно в силу того, что служащим при этом предлагается брать часть расходов на себя. Следует применить следующую серию критериев, каждому из которых должна отвечать выплата, подлежащая количественному определению и включению в оклад:

а) выплата должна предоставляться всему контингенту служащих и на аналогичных условиях;

б) выплатой должно пользоваться значительное большинство служащих;

в) выплата, или близкий эквивалент, должна предоставляться значительным числом обследованных нанимателей для того, чтобы она могла рассматриваться в качестве выплаты, распространенной вне системы Организации Объединенных Наций.

51. В целях исчисления чистого вознаграждения на более позднем этапе анализа следует определять, подлежат ли выплаты обложению налогом. Незаконные выплаты не должны рассматриваться. Выплаты, которые не были отнесены к окладу, будут сопоставляться во всеобъемлющем обзоре общего характера с теми выплатами организаций, которые еще не были учтены, и при этом будет определена степень взаимной компенсации этих двух групп. При этом не ожидается, что в ходе определения оклада возникнут какие-либо разногласия, если только такое разногласие не будет значительным и четко распознаваемым. Что касается других категорий, о которых упоминалось выше, таких, как социальные выплаты и другие условия службы, то сопоставление предполагается отчислять, как правило, в каждой категории и составлять по мере необходимости надлежащие рекомендации. Там, где это возможно, организации могут попытаться привести свою практику в соответствие с наилучшей распространенной во внешнем мире практикой на основе индивидуального рассмотрения каждой категории.

52. Некоторые элементы вознаграждения, упомянутые в разделе VII, а также некоторые дополнительные выплаты, упомянутые в этом разделе, рассматриваются внешними нанимателями как "не зачитываемые для пенсии". В исключительных случаях, когда эти элементы составляют значительную часть всего вознаграждения в целом, может быть рассмотрен вопрос об установлении отдельной не зачитываемой для пенсии надбавки.

IX. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ

53. Под продолжительностью работы следует понимать продолжительность рабочей недели, включая официально признаваемый обеденный перерыв и другие перерывы в работе. Следует принимать во внимание разницу в сообщенной продолжительности работы между обследуемыми нанимателями и Организацией Объединенных Наций. Расчет этой разницы должен быть основан на внесении непосредственных пропорциональных коррективов в оклад, точно отражающих полную разницу в количестве отработанных часов. Такие коррективы должны вноситься на основе последовательного рассмотрения положения у отдельных нанимателей, а не путем усреднения продолжительности работы у всех обследованных нанимателей и внесения затем общего корректива.

Х. ВЗАИМОСОПОСТАВИМЫЕ ОКЛАДЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ ВНЕ СИСТЕМЫ

54. Выбор должностей, описание должностей и определение взаимосопоставимых должностей должны обеспечивать, чтобы должности, по которым проводится обследование, являлись действительно показательными для организаций, и чтобы собранные данные поддавались сравнению с данными в отношении должностей, имеющихся у внешних нанимателей, и, таким образом, они должны обеспечивать надежность результатов обследования с технической точки зрения. Создание системы внешних взаимосопоставимых окладов, основанной на технически надежных данных, является процессом, в рамках которого будет определено, на каком действительном уровне будут в конечном счете установлены оклады, и поэтому он непосредственно воздействует на способность организаций нанимать и сохранять персонал. Это является шагом в проведении обследования по вопросам окладов, который связывает результаты с принципом определения окладов для сотрудников категории общего обслуживания.

55. Метод, выбранный для отбора взаимосопоставимых окладов вне системы, должен давать возможность организациям достаточно успешно бороться за персонал с обследованными нанимателями (и с другими, имеющими такой же общий уровень окладов) и, как правило, сохранять на работе персонал, который был нанят на работу. Однако невозможно определить изолированно, какой метод является подходящим. Метод выбора "правильного" ряда взаимосопоставимых окладов наилучшим образом определяется на основе опыта в течение определенного периода времени в результате использования его на практике. В этом отношении именно объем выборки обследуемых нанимателей, метод установления взаимосопоставимых окладов вне системы и выбор внутренних эквивалентных пунктов в конечном итоге будут иметь наибольшее воздействие на уровни окладов, определяемые в результате проведения обследований.

56. Необходимо соблюдать последовательность от одного обследования к другому в отношении каждого из только что упомянутых факторов, для того чтобы обеспечить эффективный подход в отношении выплаты окладов и стабильного, но благоприятного положения на всем рынке труда в данном районе. Если опыт организации за ряд лет свидетельствует о хороших темпах найма сотрудников и о приемлемой норме текучести кадров (а с этой целью организации должны активно накапливать и проводить анализ статистических данных и количественных данных в области найма сотрудников и текучести кадров), то тогда в компенсационном плане можно сказать, что объем выборки обследований, внешние взаимосопоставимые оклады и внутренние точки совпадения являются правильными для данного обследования, которое, в свою очередь, дает возможность организациям осуществлять эффективное управление их персоналом.

57. При анализе данных обследований два аналитических метода хорошо отвечали требованиям организаций в отношении установления окладов: метод 75-го перцентиля в отношении выбора взаимосопоставимых окладов вне системы или его приближение - средняя величина ставок выше среднего уровня. Следует использовать 75-й перцентиль или

среднюю величину ставок выше среднего уровня для установления взаимосопоставимых окладов вне системы в рамках обследований на местах службы, где размещаются штаб-квартиры. Такой подход означает, что сопоставимые оклады будут устанавливаться на основе сравнений должностей при сопоставлении всей необходимой информации в отношении данной должности, полученной от всех нанимателей, которые участвуют в данном обследовании. При применении метода 75-го перцентиля данные об окладах в отношении каждой должности классифицируются в нисходящем порядке, а точка, в которой 25 процентов данных будет выше, а 75 процентов ниже, и является 75-м перцентилем.

58. В рамках другого рекомендуемого метода используется средняя величина ставок выше среднего уровня для определения сопоставимых окладов вне системы. Независимо от того, поступают ли средние показатели окладов или данные о минимальных или максимальных ставках от нанимателя или нет, они сравниваются с каждой должностью и устанавливается средняя величина в отношении определенной должности. Наниматели, у которых ставки выше средней величины, касающейся определенной должности, будут составлять отобранную группу нанимателей в отношении данной должности. Средняя величина ставок этих нанимателей затем рассчитывается и учитывается в качестве сопоставимого оклада вне системы для данной должности.

59. При сборе данных об отдельных или средних окладах или данных о минимальных или максимальных окладах можно использовать любой из этих двух методов. Однако использование средней величины ставок выше среднего уровня подразумевает применение некоторых методов взвешивания при расчете "средней" величины. Вопрос заключается в том, следует ли в ходе проведения анализов данных обследования учитывать размеры нанимателя и косвенно количество сотрудников, занимающих каждую сравниваемую должность, и если да, то в какой степени. Не рекомендуется полагаться полностью на данные о числе сотрудников на должности, равно как и на данные всех нанимателей, поскольку как те, так и другие данные представляют собой крайние величины ввиду применения методов взвешивания и могут сказаться на достоверности результатов. Наиболее соответствующим считается подход, заключающийся в использовании при взвешивании данных логарифма числа эквивалентных должностей. Взвешивание данных об окладах с помощью логарифма числа эквивалентных должностей, предоставляемых нанимателем по каждой должности, должно производиться при условии наличия данных о числе сотрудников.

XI. ДОМИНИРОВАНИЕ

60. Доминирование вероятнее всего проявляется в тех случаях, когда собираются и применяются показатели в отношении отдельных окладов или когда в полном объеме применяется весовой коэффициент в отношении данных по окладам, представляющим средние или минимальные и максимальные ставки. Как уже отмечалось выше, не следует применять в полном объеме весовой коэффициент, так как тщательный анализ с использованием логарифма числа сотрудников приведет к сокращению любых возможных искажений при сохранении общих относительных величин в отношении размера. Представляется возможным и применение особого подхода к обследованиям в отношении данных, касающихся отдельных окладов, посредством которых, если материалы обследований считаются неправильными вследствие сложившегося доминирующего положения одного или более нанимателей, данные могли бы быть превращены в средние показатели отдельных окладов и применены логарифмические весовые коэффициенты, либо в каждом случае по мере необходимости могли бы разрабатываться исключительные меры.

XII. ВЗАИМОСОПОСТАВИМЫЕ ОКЛАДЫ ПО КЛАССАМ ВНЕ СИСТЕМЫ

61. Взаимосопоставимые оклады по должностям вне системы должны переводиться во взаимосопоставимые оклады по классам вне системы путем взвешивания сопоставимого оклада для каждой должности данного класса в отношении числа сотрудников персонала, занимающих данную должность в организации.

XIII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЧИСТЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОКЛАДОВ-БРУТТО ВНЕ СИСТЕМЫ

62. Оклады-брутто вне системы должны переводиться в оклады-нетто путем применения соответствующих налоговых ставок, которым подвергаются оклады сотрудников вне системы в данных местах, по мере необходимости, по отношению к отдельным лицам. Желательным является осуществление на более позднем этапе расчета оклада-нетто в рамках анализа предпочтительно после того, как будет установлен взаимозависимый оклад по каждому классу вне системы (при условии отсутствия искажающего воздействия), с тем чтобы облегчить процесс применения налоговых ставок по отношению к каждому окладу вне системы, который в противном случае является очень длительным процессом.

63. Пособия и надбавки, которые подлежат налогообложению, следует прибавлять к окладу-брутто до применения налоговых ставок, а те пособия и надбавки, которые не подлежат налогообложению, следует прибавлять после налогообложения. Для контроля отсутствия искажений не подлежащие налогообложению пособия могут быть, кроме того, налоговые эквиваленты и прибавлены к другим суммам, подлежащим налогообложению, с тем чтобы можно было провести анализ в отношении окладов-брутто и рассчитать налоги только в отношении сопоставимых окладов для каждого класса.

64. В ходе перевода из брутто в нетто вычеты, удержания и скидки следует учитывать в рамках сумм, которые являются типичными и соответствуют категориям и/или классу сотрудников, о которых идет речь. Это может быть осуществлено с помощью стандартных вычетов или усредненных детализированных вычетов. В случае с теми местами службы, где в прошлом применялась длинная налоговая формула и переводы из брутто в нетто осуществлялись при сопоставлении окладов, необходимо предпринять попытки с целью упрощения методов расчета для осуществления в будущем обследований или осуществлять расчеты с помощью ЭВМ.

65. Так как для проведения обследований, установления надбавок на иждивенцев и для осуществления промежуточных корректировок в шкалах окладов необходима обновленная и надежная информация в отношении налоговых законов, правил и необходимы таблицы, организации должны собирать и обновлять информацию о местном налогообложении в этих целях при проведении обследований.

XIV. КОРРЕКТИВЫ ЗА ЗНАНИЕ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА, ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ

66. В обычных обстоятельствах процесс нахождения взаимосопоставимых должностей в ходе обследования должен обеспечивать, чтобы собирались данные для сравнимых должностей и чтобы затем в ходе анализа были установлены внешние эквиваленты окладов исходя из того, что другие количественно неопределимые элементы вознаграждения у внешних нанимателей были бы примерно эквивалентны размерам вознаграждений служащих организации. Лишь в исключительных случаях потребуется внесение поправок в результаты обследования.

67. Как показал опыт, одним из таких исключений является необходимость учета значительных различий в требованиях знаний языка, предъявляемых организациями и внешними нанимателями. В местах, где местный язык является рабочим языком организации, никакие надбавки к наилучшим преобладающим ставкам в случае найма местного персонала, от которого требуется работа только на языке места службы, не оправданы. Обследование окладов должно, как правило, охватывать не языковые должности, а должности, требующие знания второго языка, должны учитываться в ранжировке должностей через систему классификации. В тех же случаях, когда для всех должностей требуется знание второго языка, можно предусмотреть корректировку результатов обследования, учитывая, таким образом, компенсацию за знание языка в самой шкале.

68. В городах, где местный язык не является рабочим языком организации, было бы разумным устанавливать шкалу окладов на уровне, несколько превышающем наилучшие преобладающие внешние ставки, если последние относятся к персоналу на стороне, от которого требуется лишь работа на местном языке.

69. В местах же, где население говорит на двух языках и где разумно было бы предположить, что местная шкала окладов на основе наилучших преобладающих местных условий будет достаточно высока, чтобы привлечь персонал с определенными знаниями второго рабочего языка, было бы необоснованно при установлении уровня окладов делать по сравнению с наилучшими преобладающими внешними ставками какие-либо надбавки для учета языкового фактора.

70. Оклады, установленные в соответствии с наилучшими преобладающими условиями, не должны, по принципиальным соображениям, являться отражением дискриминационного режима в отношении сотрудников женского пола у нанимателей вне системы. Со своей стороны организации должны активно стремиться к обеспечению отсутствия в самих организациях Организации Объединенных Наций дискриминационного режима в отношении набора персонала, повышения в должности, продвижения по службе и всех вопросов, связанных с персоналом. Определение дискриминационной практики и/или дифференциации вознаграждения, выплачиваемого мужчинам и женщинам нанимателями вне системы, обычно не должно являться частью методологии обследования, а могло бы рассматриваться в порядке исключения, если это оправдано условием места службы.

IV. ВНУТРЕННИЕ ЭКВИВАЛЕНТНЫЕ ТОЧКИ

71. Важнейшим элементом анализа, определяющим два основных элемента окончательной шкалы, является выбор внутренних эквивалентных точек. С одной стороны, выбор внутренних эквивалентных точек определяет абсолютный уровень окладов по шкале. С другой стороны, внутренние взаимозависимости и структура получаемой шкалы также в огромной степени определяются выбором внутренних эквивалентных точек. Это является таким моментом анализа, когда необходимо одновременно учитывать необходимость непосредственного отражения внешних наилучших преобладающих ставок и необходимость достижения определенной структуры шкалы в целях соответствующего внутреннего управления персоналом, когда нужно стремиться к оптимальному сочетанию этих двух факторов.

72. Концепция постепенно повышающихся ступеней является таким подходом, который совмещает необходимость отражения внешних окладов с поддержанием соответствующей структуры шкалы окладов организаций. Более низкие эквивалентные ступени использовались бы для низших классов и более высокие эквивалентные ступени — для высших классов, отражая таким образом нормальное внутреннее продвижение по службе, а также вероятность того, что полученные в ходе обследования данные об окладах отражают нижние точки внешних шкал для должностей низших классов, на которые сотрудники назначаются при найме на работу, и высшие точки для более высоких должностей, на которые персонал обычно назначается в связи с повышением в должности или по истечении определенного срока.

73. Применение этого подхода требует оценки, и точное соответствие ступеней должно, как правило, определяться после надлежащего рассмотрения внутреннего распределения персонала по обследуемым должностям и классам, а также любой имеющейся информации о возрасте и сроке службы сотрудников у внешних нанимателей. И последнее, но важное — для того чтобы избежать резких и неоправданных колебаний уровней окладов и нежелательных искажений структуры шкалы, необходимо обеспечить высокий уровень последовательности в каждом обследовании в отношении отбора внутренних эквивалентных точек.

XVI. ПОСТРОЕНИЕ ШКАЛЫ ОКЛАДОВ

74. Признавая наличие несоответствий должностей на различных рынках труда, а также тот факт, что различия экономической и социальной политики разных стран также влияют на общую структуру внешних окладов, и с учетом того факта, что организации учитывают это в определенной степени и их внутренние организационные потребности для каждого места службы различны, попытки стандартизировать структуру шкал окладов организаций связаны с определенными трудностями. Построение шкал (по количеству классов и ступеней), возможно, формировалось в каждом месте службы на протяжении долгого времени и отвечает потребностям конкретного соответствующего места и находящихся там организаций.

75. Важно, чтобы разработанные в результате обследований шкалы по возможности отражали практику внешних нанимателей и отвечали внутренним потребностям организаций. Отражение практики внешних нанимателей предусматривало бы обследование наибольшего возможного числа классов и использование в максимально возможной степени результатов обследования по каждому из этих классов. В любом случае полученная шкала должна соответствовать наилучшим преобладающим ставкам начальных классов и ступеней и наивысших классов и ступеней.

76. Такое скрупулезное использование результатов обследования, однако, обычно не дает построения шкалы с нужной структурой. Потребности организации следует учитывать путем установления регулярной шкалы на основе достаточных ресурсов персонала и политики оплаты, которая учитывала бы потребности в кадрах. Эти потребности могли бы быть отражены в относительных показателях сопоставимости классов, окладов внутри классов и в частичном совпадении окладов по классам. Недостатки надлежит исправить, хотя бы частично, с уделением особого внимания проблеме частичного совпадения окладов для разных классов. По возможности следует избегать резких изменений показателей в последующих шкалах.

77. Шкалу окладов, как правило, следует строить на основе значений чистых окладов, используя как необходимые методы методы линейной регрессии, сглаживания и округления. Методом экстраполяции следует определять оклады для тех классов, по которым не проводилось обследований, при этом также учитывая внутренние потребности организаций.

XVII. ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБСЛЕДОВАНИЯ

78. Каждое обследование будет иметь определенную дату, к которой должны относиться данные обследования, из чего следует, что рекомендуемые шкалы, составленные на основе результатов обследований, относятся к этой дате. Собранные данные представляют собой наилучшие преобладающие оклады на эту дату, к которой относятся все данные, и с технической точки зрения применение их наиболее целесообразно к той же дате. С другой стороны, могут быть причины, помимо причин технического порядка, для установления других дат вступления

в силу результатов обследований, такие, как административные соображения, предварительные договоренности с представителями персонала или финансовые ограничения. Конкретное решение относительно даты вступления шкалы в силу является частью процесса, связанного с выполнением рекомендаций Комиссии, и должно оставаться за заинтересованными организациями.

XVIII. СООТВЕТСТВУЮЩАЯ РОЛЬ В ОБСЛЕДОВАНИИ ОКЛАДОВ СЕКРЕТАРИАТА, АДМИНИСТРАЦИЙ И ПЕРСОНАЛА

79. Проведение каждого обследования разбивается на ряд этапов, которые обсуждались выше и в ходе которых должно быть обеспечено участие представителей администраций и персонала, которое должно явиться значительным вкладом в выполнение данного этапа и начало осуществления последующего.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

Специальный индекс для пенсионеров

Ниже приводится процедура, которой следует придерживаться при корректировании дифференцированных коэффициентов стоимости жизни, применяемых для лиц, выходящих на пенсию с должностей категории специалистов и выше, в странах, где такие коэффициенты применяются и где ставки налогообложения ниже, чем применяемые ставки налогообложения персонала. Для каждой страны рассчитывается лишь один коэффициент приведения. Будут приниматься во внимание государственные и местные налоги, а также налоги штатов, применимые в городе, в котором расположена штаб-квартира или региональное отделение одной или более организаций общей системы. В том случае, если ни одна организация общей системы не имеет в данной стране своей штаб-квартиры или регионального отделения, во внимание будут приниматься государственные и местные налоги, а также налоги штатов, применимые в столице.

Ступень I

- a) Расчет ставок налогообложения персонала для базовой пенсии в долларах;
- b) расчет базовой пенсии в местной валюте при использовании среднего обменного курса за предыдущие 36 месяцев;
- c) расчет местных налогов на пенсию в местной валюте, рассчитанную по пункту b выше;
- d) перевод местных налогов, рассчитанных по пункту c, в доллары при использовании среднего обменного курса за 36 месяцев;
- e) сравнение налогообложения, рассчитанного по пункту a, с местными налогами в долларах, рассчитанными по пункту d. Если ставки налогообложения персонала равны местным налогам в долларах или меньше таких налогов, то нет необходимости в корректировании дифференцированного коэффициента стоимости жизни;
- f) расчет чистой пенсии после вычета местных налогов, то есть базовой пенсии в долларах за вычетом суммы налогов, рассчитанных по пункту d выше;
- g) определение дифференцированного коэффициента стоимости жизни, который даст чистая пенсия за вычетом налогообложения персонала, рассчитанная по пункту f выше;

h) дифференцированный коэффициент стоимости жизни, рассчитанный по пункту g выше, представляет собой коэффициент налоговой скидки. Вычесть этот коэффициент налоговой скидки из первоначального дифференцированного коэффициента стоимости жизни для получения пересмотренного дифференцированного коэффициента стоимости жизни;

i) если пересмотренный дифференцированный коэффициент стоимости жизни, рассчитанный по пункту h, равен 1.0000, то дальнейшая корректировка не требуется.

Ступень 2

j) расчет валовой пенсии при использовании дифференцированного коэффициента стоимости жизни, рассчитанного по пункту h выше;

k) расчет местных налогов в долларах на сумму пенсии, рассчитанную по пункту i при использовании процедур, описанных в пунктах b-d выше;

l) сравнение суммы, рассчитанной по пункту k, с суммой налогообложения персонала, рассчитанной по пункту a. Если сумма налогообложения, рассчитанная по пункту a, выше, чем сумма, рассчитанная по пункту k, или равняется ей, то дальнейшая корректировка не требуется и коэффициент налоговой скидки, рассчитанный по пункту g выше, представляет собой коэффициент приведения, который следует применять в течение всего года;

m) расчет чистой пенсии после вычета местных налогов, соответствующей дифференцированному коэффициенту стоимости жизни, рассчитанному по пункту h выше;

n) расчет разницы между суммой местных налогов, рассчитанных по пункту k, и суммой налогообложения персонала, рассчитанной по пункту a;

o) повышение чистой пенсии, рассчитанной по пункту m, на сумму разницы, рассчитанной по пункту n;

p) определение дифференцированного коэффициента стоимости жизни, соответствующего чистой пенсии, которая получается после вычета местных налогов и равняется сумме, рассчитанной по пункту o выше. Этот дифференцированный коэффициент стоимости жизни следует применять на местах службы;

q) расчет разницы между нескорректированным дифференцированным коэффициентом стоимости жизни и дифференцированным коэффициентом стоимости жизни, рассчитанным по пункту p выше. Этот коэффициент приведения следует применять в течение всего года.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, основанное на уровне внедрения системы СРС, в июне 1982 года

(Октябрь 1981-сентябрь 1982 года)
(Прогноз, сделанный в июне 1982 года)

Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк		Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия			Показатели для подсчета общего соотношения с/ ношения	
Классы	Чистое вознаграждение а/	Классы	Чистое вознаграждение по классам б/	Показатели Взвешенное чистое вознаграждение		
С-1/1/1	20 783	ОМ-9/1	16 541	100	125,6	2,1
С-2/1	26 240	ОМ-11/1	19 585	62	125,8	12,6
		ОМ-12/1	22 916	38		
С-3/1	31 584	ОМ-12/1	22 916	45	126,9	24,3
		ОМ-13/1	26 486	55		
С-4/1	37 712	ОМ-13/1	26 486	33	129,4	28,7
		ОМ-14/1	30 448	67		
С-5/1	45 369	ОМ-15/1	34 807	84	125,4	21,8
		СРС-2	41 731	5		
		СРС-4	44 223	11		
Д-1/1	50 051	ОМ-16/1	39 572	6	115,0	7,8
		СРС-1	40 484	13		
		СРС-4	44 223	75		
Д-2/1	56 612	СРС-5	45 099	6	125,1	2,7
		ОМ-17/1	45 076	7		
		ОМ-18/1	51 289	9		
		СРС-4	44 223	50		
		СРС-5	45 099	29		
		СРС-6	45 965	5		

Средневзвешенное соотношение без учета соотношения стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия

126,1

Соотношение стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, ОК

106,7

Средневзвешенное соотношение с учетом стоимости жизни

118,2 (разница)

а/ Включая корректив по месту службы: 11 месяцев по классу 7 (коэффициент 41) и 1 месяц по классу 8 (коэффициент 48)

б/ На основе опубликованных ставок окладов, действительных с 1 октября 1981 года (включая премиальные и специальные выплаты там, где они применяются).

с/ Эти веса соответствуют персоналу общей системы Организации Объединенных Наций в классах С-1 до Д-1, включая работающих в штаб-квартирах и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 1981 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ V

Сопоставление общей компенсации - элементы компенсации,
связанные с экспатриацией

(Предлагаемый перечень элементов для дальнейшего изучения)

Организация Объединенных Наций	Соединенные Штаты
1. Корректив по месту службы (в других местах службы помимо Нью-Йорка)	1. Надбавка по месту службы
2. Пособие на образование	2. Пособие на образование
3. Субсидия на аренду жилья	3. Пособие на аренду жилья/ представляемое правительством бесплатное жилье
4. Пособие на репатриацию	4. -
5. Финансовое стимулирование в размере 2 400 долл. США для установленных мест службы	5. Надбавка по месту службы в районах с трудными условиями жизни
6. -	6. Пособие на содержание, выплачиваемое супругу в случае соглашения о раздельном проживании
7. -	7. Выплаты за опасный характер работы
8. Командировочная надбавка	8. -

ПРИЛОЖЕНИЕ VI

Анализ определения числа уровней классов в категории общего обслуживания в Нью-Йорке

Критерии для определения числа уровней классов

1. Комиссия и организации-предшественники располагали некоторым опытом в области определения критериев, подходящих для использования при определении числа классов должностей. Административный комитет по координации (АКК) представил документ ICSC/R.64 Комиссии на ее пятой сессии в связи с тем, что Комиссия взяла на себя выполнение функций, предусмотренных статьей I2 ее статута. Этот документ, озаглавленный "Состав и классификация сотрудников категории общего обслуживания" содержал информацию в поддержку деятельности Комиссии в этой области и включал следующие замечания о числе классов должностей:

"В соответствии с первоначальным определением, данным в докладе Комитета экспертов по системе окладов, надбавок и отпусков от 1949 года (A/C.5/33I и Corr.1), категория общего обслуживания включает те должности, которые предусматривают выполнение канцелярских, секретарских и текущих административных обязанностей. Данная категория должна содержать минимум пять классов оклада, причем цель состоит в том, чтобы, исходя из данных классов, можно было бы легко выделить различные уровни ответственности. Шкала по каждому классу окладов должна быть достаточно широкой, чтобы обеспечить персоналу при условии удовлетворительного выполнения служебных обязанностей и наличии хорошего поведения перспективу регулярного повышения вознаграждения. Число возрастающих степеней в каждом классе оклада должно соответствовать периоду времени, в течение которого, как можно ожидать, сотрудник будет находиться на должности данного типа".

2. Руководящие принципы для определения или пересмотра условий службы сотрудников категории общего обслуживания, которые рассматривались АКК в качестве текущих в то время, когда Комиссия взяла на себя функции в отношении сотрудников категории общего обслуживания по статьям IO, II и I2 своего статута, включали рекомендации 1965 года Комиссии по международной гражданской службе и замечания в отношении критерия для ряда классов:

"Строго говоря, структура классификации должностей должна соответствовать практике других учреждений данного района; т.е. должности, по которым в учреждениях, не входящих в систему ООН, выплачиваются более или менее одинаковые оклады, должны и в организациях системы ООН входить в тот же класс. Следовательно, нельзя устанавливать структуру классификации должностей, не сверившись со ставками окладов в учреждениях,

не входящих в систему ООН. Однако другие работодатели, по-видимому, не придерживаются аналогичных взглядов в том, что касается относительной важности или ставок оплаты должностей, и практически, организации системы ООН в этом случае руководствуются, главным образом, соображениями необходимости создания такой структуры классификации должностей, которая отвечала бы внутренним потребностям отделений в том, что касается относительной важности должностей или рабочих функций. Хотя в различных местах условия могут быть несколько различны, схема классификации должностей, приведенная в добавлении, на практике оказалась приемлемой для большинства крупных отделений. ... Существенно важно придерживаться того минимума числа классов должностей, который необходим для обеспечения эффективной работы и для предоставления разумных возможностей продвижения в пределах данной категории для персонала, обладающего необходимыми данными. Небольшие отделения могут не испытывать надобности в использовании всех классов должностей, перечисленных в добавлении; но, с другой стороны, могут быть основания для добавления высших классов должностей".

3. В своем третьем ежегодном докладе Комиссия провела обзор руководящих принципов и на временной основе приняла широкие принципы, до тех пор пока не будет получен опыт в области проведения обследований окладов. В ходе рассмотрения соответствующей методологии для определения шкалы внутренних окладов Комиссия признала:

"что шкалу окладов нельзя строить исключительно на основании ставок для различных классов, полученных в результате внешнего сравнения. Шкала должна иметь определенный внутренний баланс в интервалах между классами, разрядами классов и точками накладки между ними, и эти отношения не должны сильно изменяться вследствие получения разных результатов за пределами Организации при проведении каждого последующего обследования. Поэтому построение шкалы должно зависеть от целесообразности, отражая обнаруженные внешние тенденции в относительных показателях между уровнями зарплаты различных постов, но сохраняя внутреннюю гармонию и не допуская диспропорций, которые могут возникнуть при слишком жестком применении результатов обследования. Основой для построения шкалы должна служить структура классификации, полученная при определении организационных и управленческих потребностей, а также при анализе положения на рынке; соответственно количество классов и количество ступеней в каждом классе в различных местах службы могут не совпадать" I/.

I/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать вторая сессия, Дополнение № 30 (A/32/30), пункт 100.

4. Общий план в отношении критериев для построения компонента классов должностей шкалы окладов состоял в том, что эта шкала должна определять баланс между очевидными и рациональными внутренними соотношениями классов должностей и соотношениями, четко отражающими состояние внешнего рынка труда; т.е. число классов должностей должно наилучшим образом отвечать нуждам внутреннего управления, в то же время обеспечивая основу для внешнего сопоставления. Эти критерии предполагают, что:

а) каждый класс (уровень работы) признается как разграничение различных уровней ответственности, то есть четко различимых друг от друга;

б) каждый класс определяется достаточно широко, с тем чтобы включать все должности, рассматриваемые подобным образом в отношении уровня ответственности, однако не настолько широко, чтобы включать несколько уровней ответственности;

с) число классов дает оптимальные рамки для сравнения окладов с условиями внешнего рынка;

д) число классов является достаточным для удовлетворения потребностей управления организаций (например, для обеспечения разумных возможностей повышения в должности и продвижения по службе в рамках категории общего обслуживания).

Определение числа уровней классов

5. В целях удовлетворения критериев а и б Координационный комитет при консультации со стороны секретариата Комиссии провел комплексное мероприятие по классификации должностей. Это мероприятие потребовало от Координационного комитета классификации выборки должностей, являющихся представительными для сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке по порядку относительной сложности и ответственности каждой должности. Эта выборка была получена на основе более чем 2 500 заполненных форм информации о должностях, полученных в результате переписи. Она была составлена произвольно, однако таким образом, чтобы охватить 36 профессий категории общего обслуживания и 193 должности, т.е. примерно 5 процентов от общего числа сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке. Классифицированные должности не включали гидов, охрану, операторов множительных машин или отдельных квалифицированных и неквалифицированных рабочих 2/. В процессе классификации не были определены

2/ Во всех перечисленных случаях работа по своему роду не только сильно отличалась от характера работы в категории общего обслуживания, требуя отдельных норм классификации должностей, но и концентрировалась лишь в одном из трех учреждений. Поэтому Комитет не включал эти виды должностей в свою классификацию.

текущие классы должностей, и должности классифицировались лишь на основе информации, полученной из форм информации о должностях. Классификация проводилась на основе сравнения должностей. В течение значительного периода времени все члены Координационного комитета проводили активную работу по завершению этой классификации и достижению консенсуса в ее отношении.

6. С тем чтобы продолжить проведение этой классификации, Координационный комитет разбился на четыре группы. Каждая группа самостоятельно классифицировала примерно одну четвертую часть должностей, отраженных в выборке. В число различных должностей, классифицированных каждой группой, входили одни и те же 17 "контрольных должностей", которые не были определены как таковые, однако позже послужили в качестве основы для включения должностей, классифицированных каждой группой, в совокупную классифицированную выборку.

7. В ходе работы каждой группы в процессе классификации возникла определенная модель. В то время как большинство должностей можно было ассоциировать с конкретными группами должностей, которые очевидным образом были выше или ниже других групп должностей, соотношения других областей вызвали бурные споры. После объединения классификации четырех групп в целях классификации общей выборки должностей было получено семь подобных четко различимых групп должностей, однако за пределами этих семи групп в целом оказалось более значительное число должностей, вызвавших споры. В целях разрешения спора об относительной классификации этих должностей были выявлены конкретные должности, которые, по мнению Комитета, очевидно, определяли границы четко различимых групп выборки. Должности, вызвавшие споры, были вновь рассмотрены исходя из должностей, определяющих границы, и тем самым большинство из них были ассоциированы с четко различимой группой.

8. Некоторые должности по-прежнему вызвали споры и после дальнейшего анализа стало очевидно, что информации о должностях, полученной на основе первоначальной формы информации должностей Комитета, недостаточно для разрешения проблемы, поскольку ее причины основаны на различных предположениях членов Комитета о характере работы на этих должностях. Эти должности были исключены из выборки. Две должности были определены в качестве должностей категории специалистов. Они также были исключены из выборки, в результате чего на основе консенсуса всех членов Координационного комитета 183 должности были классифицированы по семи четко определенным и легко различимым уровням ответственности и сложности.

9. Эти уровни наилучшим образом демонстрируются должностями, являющимися образцами каждого из них. Эти образцы включены в руководящие принципы для применения общих норм классификации должностей, разработанных Координационным комитетом, и будут включены в его заключительный доклад.

10. Координационный комитет собрал информацию, касающуюся ряда классов должностей, используемых девятью основными нанимателями на внешнем рынке труда, которые также будут представлены в приложении к его докладу. Было определено, что восемь нанимателей, в отношении которых было проведено обследование, использовали более семи классов в части своей структуры определения классов, применимой к типам должностей, аналогичных должностям категории общего обслуживания. Это указывает на то, что критерии, требующие того, чтобы число классов должностей обеспечивало наилучшее сравнение с внешним рынком труда, будут удовлетворены в Нью-Йорке путем включения по крайней мере семи четко различных классов должностей в структуре классов категории общего обслуживания.

11. Секретариат хотел бы напомнить Комиссии о том, что на одиннадцатой сессии он получил четкое указание на потребности в области внутреннего управления в Нью-Йорке в форме предложения об увеличении числа классов категории общего обслуживания, используемых для расширения результатов его обследования окладов 1979-1980 годов, на том основании, что существующие пять классов не отражают надлежащим образом разброс профессий и различных уровней ответственности должностей, входящих в категорию общего обслуживания.

12. Поэтому Секретариат считает, что структура классов должностей для сотрудников категории общего обслуживания, предлагаемая Координационным комитетом, соответствует четырем критериям, изложенным в пункте 12 выше.

Разработка основы для общей системы классификации должностей

13. Как указывалось на пятой сессии Комиссии, в связи с подготовкой к выполнению ее роли по статье 13 ее статута "применение единообразной системы окладов и надбавок... само по себе недостаточно для обеспечения "равной оплаты за равный труд" до тех пор, пока не будут единообразно применяться нормы классификации должностей". Для целей единообразного применения нормы определения (классификации) должностей должны служить достаточным руководством для обеспечения единообразных оценок. Для того чтобы служить в качестве средства обеспечения "равной оплаты за равный труд", нормы классификации должностей должны надлежащим образом отражать относительную сложность и ответственность различных уровней работы; т.е. они должны точно отражать то, что рассматривается как "равный" труд в рамках каждого класса должностей. Норма классификации должностей будет считаться успешной в зависимости от того, насколько можно будет показать, что ее применение приводит к этим результатам. Такая демонстрация обычно проводится путем проверки предлагаемой нормы классификации должностей.

14. Так же как и при разработке эталона, истина зачастую заключается в том, что процесс разработки норм классификации проходит в условиях, когда соотношения между окладами, выплачиваемыми на должностях до разработки этих норм, определяются и рассматриваются как справедливые в отношении довольно значительной доли должностей, для того чтобы служить критерием для проверки. Другими словами, должности, которые, считается, оплачиваются надлежащим образом в отношении содержания работы (т.е. надлежащим образом классифицированы) можно использовать в качестве критерия для проверки нормы классификации. Норма классификации должности считается обоснованной в той степени, насколько его применение к должностям, выбранным в качестве критерия, может привести к тем же (правильным) соотношениям между должностями, что и при исчислении на основе их относительных уровней окладов. Когда эталон был проверен путем применения к должностям, которые, по мнению организаций, были правильно классифицированы в отношении содержания работы, это повсеместно привело к показателю подтверждения в размере 82,8 процента в отношении его критерия (т.е. в отношении правильно классифицированных должностей).

15. В Нью-Йорке условия разработки норм отличались от обычных условий в одном важном отношении: не имелось выборки "правильно классифицированных" должностей, подходящей для использования в качестве критерия. ЮНИСЕФ считает, что его классы должностей категории общего обслуживания соответствуют уровням работы, поскольку

они следуют установленной норме классификации. Классы должностей ПРООН имеют ориентировочный характер, однако не соответствуют полностью уровням работы, поскольку существующие классы основаны большей частью на должности отдельного лица. Классы Организации Объединенных Наций также в значительной степени основаны на должности отдельного лица и поэтому имеют незначительное отношение или не имеют никакого отношения к уровням работы, за исключением того, что, вероятно, можно провести различие между должностями класса 0-5 и должностями, не входящими в класс 0-5. Поэтому Координационному комитету было необходимо определить правильные соотношения в выборке должностей, которая будет использована в качестве критерия. По рекомендации секретариата Комиссии Координационный комитет провел эту работу, завершив комплексное мероприятие по классификации должностей, описанное в пунктах 13-17 выше. Путем этой процедуры сравнения каждой должности с другими должностями был определен относительный уровень сложности и ответственности каждой из них.

16. Эта процедура привела не только к выработке критерия, необходимого для проверки ценности стандарта, но также и к созданию основы для разработки нормы. Поскольку члены Координационного комитета высказали свои мнения в отношении сравнения должностей в ходе определения соотношений между должностями, они уже определили характеристики работы (факторы), содействовавшие определению того, имеет ли должность более высокий или более низкий уровень сложности и ответственности по отношению к другим должностям. Эти характеристики работы были определены в качестве факторов, которые следует применять при разработке общих норм классификации должностей для сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке. Координационный комитет продолжил подобную деятельность в целях разработки и проверки общих норм классификации должностей для применения к сотрудникам категории общего обслуживания в Нью-Йорке.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استلم منها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу : Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
